



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador**

TITULO

**"Las acciones afirmativas y las consecuencias de aplicación en los concursos de
méritos y oposición en el UNACH, periodo 2015-2018"**

Autor

Byron Paúl Llangari Andrade

Tutor

Dr. Patricio Hidalgo Morales

Riobamba-Ecuador 2020

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TITULO

"Las acciones afirmativas y las consecuencias de aplicación en los concursos de méritos y oposición en el UNACH, periodo 2015-2018"

Informe del Proyecto Final de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador


MIEMBROS DEL TRIBUNAL

TUTOR

10

Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales

Calificación



Firma

MIEMBRO 1

9.5

Abg. Alex Fabricio Lluquin Valdivieso

Calificación



Firma

MIEMBRO 2

9

Dr. German Marcelo Mancheno Salazar

Calificación



Firma

NOTA FINAL:

9.5

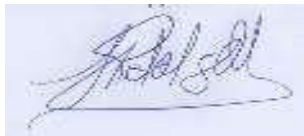
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. PATRICIO HIDALGO MORALES, CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación previa la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: **"Las acciones afirmativas y las consecuencias de aplicación en los concursos de méritos y oposición en el UNACH periodo 2015-2018"**, realizado por Byron Paul Llangari Andrade con número de la C.C No 060395970-1, por lo cual autorizo realizar los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 01 septiembre de 2020



DR HUGO PATRICIO HIDALGO
C.I 0601561079

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Byron Paúl Llangari Andrade, con cédula de ciudadanía 0603959701, declaro que soy responsable de todos los criterios, estudios y conclusiones, así como los lineamientos y razonamientos expuestos en el presente proyecto de investigación, con el título: "**Las acciones afirmativas y las consecuencias de aplicación en los concursos de méritos y oposición en el UNACH periodo 2015-2018**", por lo tanto es exclusiva responsabilidad intelectual, moral, legal y académica del autor quien firma en el presente escrito. Y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Riobamba, 31 de agosto de 2020

EL AUTOR



.....
Byron Paúl Llangari Andrade

C.I. 0603959701

DEDICATORIA

A Dios, y a mis padres Alonso y Ana quienes son pilar fundamental para lograr este objetivo y cumplir esta meta primordial en mi carrera profesional, se lo debo a ellos por el arduo trabajo realizado durante mi vida estudiantil.

Para mis dos ángeles en el cielo Luis Andrade y Pericles LLangari, por todas sus enseñanzas para la vida, recuerdos que perduraran por siempre en mi corazón.

A mis hermanos Dennys y Bryan, quienes me inspiran y motivan a seguir creciendo académicamente

A mis amigos abogados mentores quienes compartieron sus conocimientos y plasmaron el ejemplo con sus experiencias profesionales

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida de mis padres y permitirme compartir grades momentos con ellos.

A nuestra alma mater Universidad Nacional de Chimborazo, por abrir las puertas de sus aulas para permitirme estudiar en la carrera de Derecho sin duda la mejor.

A mi familia en especial a mis abuelitas por su apoyo incondicional quienes estuvieron pendientes desde el inicio hasta el final de esta meta.

A mi tutor Dr. Hugo Hidalgo, y miembros de mi Tribunal por el tiempo compartido durante este Proyecto de Investigación por compartir su amplio y acertado conocimiento y su exigencia académica.

Índice General

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	2
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	3
DERECHOS DE AUTORÍA.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
Índice de Tablas.....	9
Índice de Anexos.....	10
Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción.....	11
Capítulo I.....	17
Planteamiento del problema.....	17
1.1. Problema.....	17
1.2 Justificación.....	19
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
Capítulo II.....	21
Marco teórico.....	21
2.1. Estado del arte relacionado con el tema.....	21
2.2. Aspectos teóricos generales.....	24
2.3. Hipótesis.....	26
2.3. El principio de igualdad y los derechos económicos.....	27
2.4. El principio de igualdad y los derechos sociales y de participación.....	29
2.4.1. Diferenciación como valor, principio y derecho.....	31
2.4.2. La no discriminación.....	37
2.4.3. Obligaciones del Estado respecto al derecho a la no discriminación.....	40
2.4.4. Categorías sospechosas y trato diferenciado.....	42
2.5. Principio de igualdad en el constitucionalismo ecuatoriano (1830-1998).....	44
2.5.1. Constituciones de 1830 a 1929.....	45
2.5.2. Constituciones de 1945 a 1979.....	46
2.5.3. Constitución de 1998.....	49
2.6. Contenido y alcance de la igualdad en la Constitución de 2008.....	52
2.6.1. El principio de igualdad y los derechos individuales.....	52
2.6.2 El principio de igualdad y los derechos sociales.....	54
2.7. La acción afirmativa, contenido y alcance.....	56
2.7.1. Acción afirmativa y principio de igualdad en la Constitución de 2008.....	59
2.8. Acción afirmativa y concursos de méritos y oposición en la UNACH.....	61
2.8.1. Régimen jurídico aplicable.....	62
2.8.2. Análisis del Reglamento de acción afirmativa de la UNACH.....	65

2.8.3. Concurso donde se aplicó la acción afirmativa para otorgar el nombramiento período 2015-2018	67
Capítulo III	69
Marco metodológico.....	69
3.1. Métodos.....	69
3.2. Tipo de investigación	69
3.3. Diseño de la investigación.....	70
3.4. Población y muestra	70
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	71
3.6. Técnicas para el procedimiento y análisis de resultados.....	71
3.7. Recursos utilizados.....	72
Capítulo IV	73
Resultados y discusión.....	73
4.1 Resultados de la encuesta.....	73
4.2. Discusión.....	75
Conclusiones.....	80
Recomendaciones	83
Referencias bibliográficas	85
Anexos	92

Índice de Tablas

Tabla 1. Comparación del principio de igualdad (1945-1979).....	46
Tabla 2. Datos del último concurso de méritos y oposición donde se aplicó el artículo 32 Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal	67
Tabla 3. Población y muestra a la que se aplicó la encuesta	70

Índice de Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada los informantes clave.....	92
Anexo 2. Informe de aplicación de acción afirmativa, UNACH 2015.....	94

RESUMEN

La acción afirmativa tiene su origen en los Estados Unidos de América, diseñada en principio para disminuir la discriminación de que eran objeto ciertos grupos de persona debido a su origen étnico o racial; con ese mismo objetivo se ha extendido al resto del mundo, aunque con un contenido y alcance mucho más amplio, para ser aplicada en cualquier sector de relaciones sociales y a diferentes personas o grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.

En el Ecuador la acción afirmativa como política inclusiva fue incorporada a la Constitución de 2008, y de ahí al resto del ordenamiento jurídico, incluidos los concursos de méritos y oposición para ingresar al sector público. La presente investigación parte de esos presupuestos teóricos y legislativos para desarrollar analizar la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), para lo cual se ha realizado una investigación documental, con alcance explicativo y complementada con una encuesta aplicada a personas relacionadas con el tema en la institución, lo que permitió llegar a la conclusión de que su aplicación en tales concursos ha sido limitada.

Como consecuencia, se propone que el Honorable Consejo Universitario de la UNACH incluya en el Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas normas específicas sobre su aplicación en los concursos que marquen una visión institucional de acuerdo con sus particularidades y el contexto social en que se inserta.

Palabras clave: igualdad, no discriminación, acción afirmativa, UNACH, concurso de mérito y oposición.

ABSTRACT

Affirmative action originates from the United States of America, designed to decrease discrimination against specific objects groups of people due to their ethnic or racial origin. This objective has been extended to the rest of the world. Although with much broader content and scope, to be applied in any social relations sector and to different people or groups historically discriminated against or in vulnerability situations.

Affirmative action as an anti-discrimination policy was incorporated in Ecuador into the 2008 Constitution from there to the rest of the legal system, including concourses for merits and opposition to enter the public sector.

The present investigation starts with theoretical and legislative assumptions to develop and analyze the application of affirmative actions in the merits and opposition concourses at UNACH. A documentary investigation has been carried out, with an explanatory and complementary scope with a survey applied to people related to the institution's subject, concluding that its application in short stories has been limited.

Consequently, the Honorable University Council of UNACH has to propose in the General Regulations for the Application of Affirmative Actions of the specific rules on its application in competitions that mark an institutional vision according to its particularities and the social context in which it is inserted.

Keywords: equality, non-discrimination, affirmative action, UNACH, merits, and opposition concourses.

Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.0601975980

INTRODUCCIÓN

A partir de la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008 se establece en nuestra norma suprema el Estado adoptará “medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Asamblea Constituyente , 2008). En el Ecuador se habla por primera vez de las acciones afirmativas o discriminación positiva a nivel constitucional, establecidas como obligaciones que ha de cumplir el Estado a favor de personas y grupos que históricamente se han encontrado en situación de desventaja social.

De aquí nacen las normativas y políticas públicas tendientes a permitir la inclusión notoria de los sectores históricamente relegados con respecto a los cuales no opera el principio de igualdad material; no obstante, la aplicación desmedida de estas acciones en diversos ámbitos ha derivado en la afectación del derecho a la igualdad de quienes no pertenecen a estos sectores protegidos por las acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas han evolucionado en los ordenamientos jurídicos de varios países a través de normas y en su propia jurisprudencia. En 1961 en Estados Unidos, por ejemplo, el gobierno de John F. Kennedy, hace presencia de las acciones afirmativas con el establecimiento de un Comité para la igualdad de oportunidades en el empleo (Begné, 2011).

Otro ejemplo de aquello es el ámbito laboral, pues la existencia de una situación específica como discapacidad, definición étnica o de género genera cierta preferencia, desplazando a un segundo plano a las personas que no se hallan inmersas en estas condiciones (Ku, 2016).

Señala John Rawls (1971, pág. 34), que “el principio de igualdad representa uno de los pilares de toda la sociedad organizada.” Por ese motivo, todo Estado constitucional de derechos, al momento de tratar a sus individuos debe hacerlo con base a este principio de igualdad, ya que para los poderes públicos todo individuo es igual, y en consecuencia los derechos y obligaciones se deben distribuir equitativamente para que a cada uno le toque lo que le corresponda.

Este deber se concreta en cuatro mandatos:

- Un mandato de trato igual a personas que se encuentran en circunstancias similares.
- Un mandato de trato totalmente diferente a personas que sus situaciones no compartan nada en común.
- Un mandato de trato a la par a personas cuyas situaciones tenga cierta similitud.
- Un mandato de trato diferente a personas que se encuentren en situaciones diferentes, en parte similar y en parte diversas.

Estos cuatro mandatos definen la manera en que un estado debe manejarse al aplicar la igualdad como derecho fundamental de toda persona; aplicar estos mandatos exigen definir las similitudes de las situaciones de las personas afectadas, y aunque existan ciertas diferencias se de a todo un trato justo y se le brinden las mismas oportunidades.

La igualdad ante la ley es uno de los principios más antiguo del constitucionalismo moderno, lo encontramos ya inserto en la constitución francesa de 1791, cuando en su preámbulo declaró eliminados todos los privilegios y desigualdad sociales: “la Asamblea Nacional ha reconocido y declarado, abole irrevocablemente las instituciones que hieren la libertad y la igualdad de los derechos... Ya no hay venalidad, ni herencia de ningún oficio público. Ya no hay, para ninguna

parte de la Nación, ni para ningún individuo, privilegio o excepción alguna al derecho común de todos los franceses”.

En nuestro país el principio de igualdad lo recoge la norma constitucional del artículo 11 numeral 2 que prohíbe tanto una discriminación expresa, que tiene por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos; y, una discriminación indirecta que tiene por resultado una discriminación invisible que es injusta y desproporcionada. El principio tuvo una trascendencia histórica de ruptura con la sociedad estamental, propia del antiguo régimen estructurado con criterios muy formalizados en cuanto a los estratos sociales.

Los estados o estamentos de esa sociedad eran tres: el clero, la nobleza y el tercer estado llamado estado o pueblo llanos; en virtud del principio de igualdad, la Asamblea Nacional instauró la ausencia de privilegios, la eficacia erga omnes de la ley (respecto a todos o frente a todos) y la generalidad de la ley en su aplicación, convirtiéndose en el inicio formal de someter al conjunto de ciudadanos a un mismo e igual ordenamiento jurídico.

Existen dos formas de expresarse o materializarse este principio:

- La igualdad de la capacidad jurídica de todas las personas.
- La generalidad de la ley.

Con base en ellos se ha construido la moderna teoría de la igualdad como principio y como derecho, que incluye la igualdad formal aquella que tiene relación con la garantía de identidad de trato a todos los destinatarios de una norma jurídica, evitando la existencia injustificada de privilegios; y,

la igualdad material, que no tiene que ver con cuestiones formales, sino con la real posición social del individuo que prohíbe la arbitrariedad.

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad describir a través de la aplicación de instrumentos de investigación por qué la aplicación de acciones afirmativas garantiza el derecho a la igualdad en los concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo, se realizó una revisión bibliográfica - documental de trabajos similares posterior, se verificó la normativa legal vigente y los reglamentos emitidos en la institución conjuntamente con los datos de servidores públicos de la universidad y los abogados egresados que conocen la realidad institucional actual.

La unidad de análisis del trabajo investigativo se ubica en provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, la cual fue abordada bajo un enfoque cualitativo; el problema fue estudiado bajo los procedimientos que indica el método inductivo, analítico y descriptivo; por ser una problema poco estudiado, es de tipo documental bibliográfico, de campo, exploratoria y descriptiva; por la manipulación de las variables es de diseño no experimental; la población involucrada directamente en la investigación está constituida por abogados y servidores públicos que participaron en los concursos de méritos y oposición conocedores del objeto de estudio.

Los resultados de la investigación permitirán establecer si en la universidad existen personas beneficiarias y su correcta aplicación de las acciones afirmativas es decir si se respeta las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo (en lo adelante UNACH) vigente desde al año 2019.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema

Antes de adentrarse en el desarrollo del tema es preciso acotar que para la protección de los derechos fundamentales existen diferentes instrumentos internacionales que recogen normas y principios de carácter universal, a los cuales el Estado ecuatoriano no puede renunciar; por el contrario, está obligado a respetarlos, incluirlos en la legislación nacional y hacerlos efectivos a través de diferentes garantías legales e institucionales.

Enfocando y teniendo claro que el estudio y análisis que se realiza en el presente trabajo investigativo pretende ahondar en la necesidad de equiparar los derechos entre el hombre y la mujer, ya que desde tiempos ancestrales ha existido una desigualdad notoria entre ambos, provocando el sometimiento por parte del hombre hacia la mujer, esto acompañado de la presión ejercida por el gobierno en lo referente a la situación de la mujer en el ámbito público general y especialmente en el político, lo cual ha impedido el libre ejercicio y goce de derechos en igualdad con los hombres (Melero, 2010).

Era evidente que la mujer ecuatoriana no hace mucho tiempo atrás era estigmatizada y observada como un ser inferior, en la vida cotidiana sufría una variedad de atropellos ya sea en lo laboral, familiar, esto a que la cultura patriarcal estaba totalmente en las mentes de los ciudadanos ecuatorianos, con el paso del tiempo y la creación de políticas se logró a la fuerza imponer a la mujer a que sea tomada más en cuenta, es deber del Estado ecuatorianos y de todos sus miembros lograr romper estas barreras desde la institución más pequeña hasta la más grande del Estado, para garantizar el diario vivir en armonía e igualdad de género (Amores, 2012).

En la actualidad, el antecedente para la aplicación de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición que se han desarrollado en la UNACH en el período 2015 -2018, lo

encontramos en la Constitución de la República del Ecuador, expresamente en los artículos 3, 11 numerales 2 y 4, 9 y 32, y otros que consideran lo referente a favor de derechos de igualdad y que en su conjunto propenden a la construcción de una sociedad igualitaria donde no exista la discriminación por cualquier motivo.

Para reforzar el derecho a la igualdad, el texto constitucional establece que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos. Cualquier forma de discriminación será sancionada por la ley, y es obligación del Estado prevenir y sancionarla sin importar quién incurra en actos discriminatorios.

En la actualidad la Unidad Administrativa De Talento Humano de la UNACH, en aplicación de las disposiciones rectoras del Ministerio de Trabajo que emite las políticas en las que se debe centrar por orden del gobierno ecuatoriano el respecto a la aplicación de acciones afirmativas, crean desventajas en sus concursantes no iniciando todos en igualdad de oportunidades y que sean los méritos y oposición los que reflejen la capacidad para ocupar los cargos llamados a concursos públicos.

La falta de claridad y efectividad en la aplicación de la norma jurídica respecto de las acciones afirmativas por las entidades encargadas de la gestión del talento humano ha permitido por intermedio del Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

Con esta problemática nacen interrogantes investigar: ¿En qué consiste la aplicación de acciones afirmativas? ¿Cuáles son las consecuencias de la aplicación de las acciones afirmativas en los concursos públicos en la UNACH?

Al abordar estas y otras interrogantes, desde la investigación se quiere lograr identificar las causas que originan el problema, dando alternativas de la solución del mismo y así evitar hablar de inseguridad jurídica y administrativa en los concursos de méritos y oposición en la UNACH.

1.2 Justificación

El estudio del tema se justifica por la necesidad de constatar cómo se manifiesta el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación a través de los concursos de mérito y oposición que se realizan en la UNACH, bajo el presupuesto de los principios y derechos reconocidos y garantizados en la Constitución admiten diferentes grados de concreción.

Otro argumento en que se justifica el estudio es que hasta el presente no se ha desarrollado una investigación similar sobre el tema en la institución y en consecuencia sus resultados podrían ser beneficiosos para las autoridades encargadas de organizar y desarrollar los concursos de méritos y oposición en la UNACH, el Honorable Consejo Universitario de la UNACH y los estudiantes y docentes de la Carrera de Derecho de la propia universidad, pues se ofrecen argumentos a favor de una revisión de las normas que rigen tales procesos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar el ámbito legal y doctrinario que permita determinar cómo se aplican las acciones afirmativas y sus consecuencias en los concursos de méritos y oposición en la UNACH.

1.3.2. Objetivos específicos

- Efectuar un estudio a las acciones afirmativas.
- Determinar si la oportuna y debida protección por parte de los funcionarios administrativos garantiza el cumplimiento de la aplicación de las acciones afirmativas.
- Identificar las ventajas jurídicas y sociales de quienes se han beneficiado de los concursos de méritos en la UNACH.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado con la temática

Al realizar un estudio sobre el estado del arte del tema de investigación se pudo constatar que existen una gran variedad de estudios sobre la acción afirmativa, tal como puede apreciarse en las referencias bibliográficas que se incorporan al final del texto; sin embargo, ninguno de ellos se refiere a su aplicación en los concursos de méritos y oposición para el ingreso de servidores públicos a las universidades.

Entre las investigaciones más relevantes que se pueden mencionar como antecedentes se encuentran las siguientes.

En el año 2015 Byron Ernesto Monteros Jaramillo realizó en la Universidad Nacional de Loja una investigación titulada “Las acciones afirmativas utilizadas en el ingreso a la Función judicial vulneran el derecho a la no discriminación, consagrado en la Constitución del Ecuador y en los instrumentos internacionales de derechos humanos” (Monteros, 2015).

Como objetivo se planteó determinar si “existe una vulneración del derecho a la no discriminación al utilizar las acciones afirmativas como mecanismo para ingresar a la Función Judicial”.

Su conclusión principal es que sí existe tal violación al implementar la política de las acciones afirmativas para ingresar a la Función Judicial, donde se vulnera directamente el derecho a la no discriminación, debido a que las mismas son otra forma de discriminación que afectan tanto a las personas beneficiadas por las mismas y a las que por no pertenecer a aquellos grupos se perjudican (Monteros, 2015, pág. 82).

Por su parte en el año 2016 Kattiana Elizabeth Chávez en la Universidad Central del Ecuador investigó el tema “Las Acciones Afirmativas y su procedimiento de aplicación en los Concursos de Méritos y Oposición a la Función Judicial-2015 (Chávez, 2016).

Su objetivo fue “determinar las causas que originan la inaplicabilidad de las acciones afirmativas; para su correcta aplicación en los concursos de méritos y oposición para ingresar a la Función Judicial” (Chávez, 2016, pág. 6), llegando a la conclusión principal de que “la política de acciones afirmativas contemplada en el artículo 29 del Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial, están afectando a los aspirantes a un cargo público en la Función judicial, que no pertenecen a ninguno de los grupos considerados desventajados” (Chávez, 2016, pág. 66).

En la Universidad de las Américas Maria Inés Costales Franco estudió “La discriminación positiva y la acción afirmativa como mecanismos de igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral del sector público ecuatoriano: una mirada a partir de 2008” (Costales, 2017). Su objetivo fue “exponer la función de los concursos de mérito y oposición para realizar la presentación de casos emblemáticos y analizar tipos de medidas de acción afirmativa que el Ecuador ha aplicado en ellos” (Costales, 2017, pág. 2).

En sus conclusiones señala que:

las políticas de acción afirmativa, en su carácter temporal, han ayudado significativamente a procesos de selección que aseguren la participación, representación e inclusión de los sectores más necesitados. Sin embargo, aún existen retos por superar con la aplicación de estas medidas. Uno de los principales problemas que presentan las políticas de acción afirmativa es que no existe una definición precisa del término dentro de la normativa, no existe acuerdo en la doctrina, ni en términos jurídicos y mucho menos dentro del contexto social (pág. 35).

Con relación a su aplicación en el Ecuador concluye que “es necesario preguntarse por el costo, y no en términos económicos, y el rendimiento que puede suponer para la institución el ingreso de personal sin la capacidad o la formación académica necesaria para ejercer una función, más allá de la noble razón de inclusión” (Costales, 2017, pág. 36).

Finalmente, Viviana Alexandra León Gaibor realizó en la Universidad Técnico de Ambato una investigación con el título “Las medidas de acción afirmativa y el derecho de ingreso y permanencia. Universidad Técnica de Ambato (León, 2017). Se planteó como objetivo “establecer cómo las medidas de acción afirmativa inciden en el derecho de ingreso y permanencia en la Universidad Técnica de Ambato (pág. 11).

Sus conclusiones más importantes plantean que “la Universidad Técnica de Ambato, carece de la aplicación de las medidas de acción afirmativa para el acceso al derecho de ingreso y permanencia con igualdad de oportunidades” (pág. 77); por lo cual recomienda “generar una cultura de inclusión social en aplicación de lo que rige una Constitución que proporciona igualdad de oportunidades, se logrará a través de la creación de políticas de eliminación de la desigualdad de género (pág. 78).

Como puede constatarse en las investigaciones mencionadas, se aborda la acción de protección desde diferentes perspectivas, donde llama la atención que siempre aparece una cierta tensión en este tipo de medidas y el derecho a la igualdad, pues con su aplicación a la vez que se benefician a ciertas personas o grupos, otras pueden ser afectadas cuando no pertenecen a las categorías favorecidas, especialmente cuando ello consiste en asignar puntos adicionales en los concursos de méritos y oposición.

Para analizar esa relación entre las medidas de acción afirmativa y el principio de igualdad es preciso partir de los aspectos teóricos generales, analizar su regulación constitucional y legal y su aplicación práctica en los concursos de méritos y oposición en la UNACH, todo lo cual se realiza en los capítulos que siguen.

2.2. Aspectos teóricos generales

En relación con la investigación sobre el tema es necesario partir del principio de igualdad y los derechos fundamentales, especialmente aquellos que tienen una incidencia directa en dicho principio como son los derechos civiles y los derechos económicos, sociales y culturales.

Para encuadrar adecuadamente el análisis se ha de partir de la distinción ya clásica entre los derechos humanos desde sus orígenes en el siglo XVIII. Desde el punto de vista histórico, se habla de una primera generación de derechos constituida por los derechos civiles y políticos; una segunda generación que incluye los derechos económicos, sociales y culturales, y una tercera generación que integra los derechos llamados de solidaridad.

Tal distinción fue presentada inicialmente por Karel Vasak en un artículo publicado en la revista *El Correo de la Unesco*, donde planteó que los derechos humanos “pertenecen a dos categorías: derechos civiles y políticos, por un lado, y derechos económicos, sociales y culturales, por otro” (Vasak, 1977).

Antes de K. Vasak otros autores ya habían presentado una clasificación de los derechos humanos. Por ejemplo, Luis Recasens Siches los clasificaba en “derechos individuales, derechos democráticos y derechos sociales, económicos y a la educación” (Recasens, 1979, págs. 337-338), para hacer énfasis en las diferentes características inherentes a los derechos relativos al hombre considerado como individuo o como miembro de la sociedad.

Si bien es cierto que la distinción de los derechos humanos en generaciones realizada por K. Vasak ha sido objeto de diversas críticas, en la actualidad es un criterio pedagógico ampliamente utilizado en el estudio de los derechos humanos, sin perder de vista algunas críticas como las formuladas

por E. Rabossi, quien señala que “la distinción se ha convertido en un cliché sin ninguna utilidad para el estudio analítico de los derechos humanos” (1997-1998, pág. 45).

No obstante, las objeciones y críticas, en esta investigación utilizaremos esa clasificación para constatar cómo se manifiesta el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación y la acción afirmativa como corrección de desigualdades históricas o actuales. Debe señalarse que los criterios de clasificación entre las dos primeras generaciones de derechos, es decir la de derechos civiles y políticos frente a la de los derechos económicos, sociales y culturales, se basan en diferentes criterios como el contenido de los derechos, la situación del hombre en la sociedad y la función del Estado respecto a ellos.

En cuanto a su contenido, los derechos civiles y políticos incluyen básicamente libertades individuales y consideran al hombre como individuo independiente, y en relación con ellos el Estado tendría una actitud abstencionista o negativa (de no hacer), de mero garante de las condiciones necesarias para que cada individuo despliegue su personalidad según sus posibilidades y aspiraciones.

Por el contrario, los derechos económicos, sociales y culturales tienen un contenido material, consideran al hombre como miembro de la sociedad e imponen al Estado obligaciones positivas de hacer, pues le exige crear las condiciones materiales para el goce o ejercicio de derechos como la salud, la educación o el trabajo, para lo cual el individuo debe necesariamente actuar en sociedad.

Esa distinción entre derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales, se refleja también en los principales instrumentos de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el pacto de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966).

Ente los derechos civiles y políticos se encuentra el derecho a la igualdad, formulado expresamente en el artículo 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos en los siguientes términos:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Ahora bien, aunque el derecho a la igualdad se encuentra entre los de la primera generación, es evidente que para hacerlo efectivo no basta con su reconocimiento legal por parte del Estado, sino que supone la necesidad de que la igualdad formal sea complementada con otro tipo de igualdad que permita disminuir o eliminar las barreras de las desigualdades que impone a sociedad.

Con ese objetivo se han creado instituciones jurídicas como la prohibición de discriminación o las acciones afirmativa, ambas con el propósito de que complementar la igualdad formal con la igualdad material para asegurar el goce o ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas.

2.3. Hipótesis

La aplicación de acciones afirmativas en los concursos de mérito y oposición en la UNACH favorece a las personas de los grupos de atención prioritaria, pero pueden afectar el principio de igualdad de personas que tienen iguales méritos, pero no están dentro de dichos grupos.

2.3. El principio de igualdad y los derechos económicos

Los derechos económicos, sociales y culturales nacieron en el siglo XX, vinculados a los derechos de igualdad y reivindicados por los sectores sociales afectados por la industrialización y la primacía del capital. Existe consenso en afirmar que, de los estragos económico-sociales de las guerras mundiales, surgieron las primeras constituciones que en la post primera Guerra Mundial, incorporaron los derechos sociales entre ellos fueron la de Querétaro (México) en 1917 y la de Weimar (Alemania) en 1919.

La constitución de Querétaro producto de la revolución mexicana de 1910, fue la primera en el mundo de incluir ciertos derechos sociales como el derecho a la educación laica, la jornada laboral de ocho horas, la libertad de expresión y el derecho a la asociación de los trabajadores, pero no estableció mecanismos eficaces para asegurar que se llevaran a la práctica (Ovalle, 2016).

Algo que tienen en común los derechos proclamados en Alemania, así como también los promulgados en la primera constitución mexicana, son en beneficio de la sociedad y no solo de unos pocos de clase acomodada. La llamada Constitución de Querétaro fue hecha con el propósito de levantar una nación caída, instaurar un sistema político republicano con ciertos beneficios y garantías sociales enfocados en la protección a la familia, la educación, seguro de vejez y enfermedad, derecho a obtener una vivienda, a un trabajo digno y un salario acorde al trabajo.

Por su parte la Constitución de Weimar creó un Estado social de derechos, donde los derechos se identifican con las necesidades del proletariado, cuyas aspiraciones se expresan a través del sindicato y el partido, en tanto la Constitución mexicana se enfoca en la misma realidad, pero involucrando a sectores que antes eran marginados, ciudades de poca relevancia y agricultores, las dos posturas significaron un cambio a nivel mundial la una persigue un fin el desarrollo industrial y comercial y la otra el urbano y agrícola.

La influencia teórica y práctica de K. Marx es fundamental en estos sectores sociales, que sacudieron los estados liberales, la lucha de las clases y las grandes brechas entre los ciudadanos con dinero y sin dinero hizo menester que el estado interviniera para lograr el desarrollo humano y social mediante el reconocimiento y creación de derechos que nunca antes habían estado plasmados en una constitución (Harnecker, 1972).

La propuesta de creación del nuevo estado exigió la instauración y el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales para cumplir los fines de un Estado de corte regulador, con participación en la adopción de medidas que permita mejorar los patrones de vida imperante, lo que significa el tránsito de un estado liberal, abstencionista, a un estado de tipo prestaciones que reconozca derechos de hacer.

Como señala Pérez Luño (2010), “en el estado social de derecho, los poderes públicos asumen la responsabilidad de proporcionar a la generalidad de los ciudadanos las prestaciones y servicios públicos adecuados para subvenir sus necesidades vitales” (pág. 24).

Ante la necesidad de crear un Estado, se hizo con leyes en beneficio de los que siempre fueron discriminados o explotados, la creación de un estado democrático faculta y garantiza la vigencia de los derechos económicos, culturales y sociales todo esto se logra en base a el respeto a las libertades civiles y políticas de los individuos, y la sociedad comprometida en eliminar estas diferencias sociales, mediante una nueva forma de organizarse tanto políticamente como administrativamente para así lograr igualdad dentro de la sociedad.

Un elemento constitutivo del Estado social de derecho es un pluralismo entendido como participación ciudadana: “la participación ciudadana es indispensable tanto para ampliar los derechos que corresponden al cuerpo social, cuanto para ejercer un efectivo control vertical sobre órganos del poder” (Valadés, 2002, pág. 236).

Los poderes ejecutivos y legislativos fueron perdiendo primero credibilidad, y el poder con los que se caracterizaban en un principio, fueron perdiendo espacio, lo que permitió que los poderes sociales se convirtieran en poderes políticos, colocando a la sociedad como parte del Estado, a diferencia de un estado liberal donde el estado es el reflejo de la sociedad. En este marco: “la aparición de los derechos sociales ha supuesto una notable variante en el contenido de los derechos fundamentales...garantías pensadas para la defensa de la individualidad son ahora reglas en las que el interés colectivo ocupan el primer lugar” (León, 2010, pág. 189).

2.4. El principio de igualdad y los derechos sociales y de participación

Al referirnos al termino libertad hablamos del valor emblemático que caracteriza a los derechos de primera generación, al hablar de igualdad es el valor emblemático de los derechos de segunda generación, y solidaridad es el valor rector de los derechos de tercera generación, estos son productos de acontecimientos mundiales que marcaron y cambiaron de acuerdo con lo sucedido el destino de la sociedad mundial como tal.

El mundo, al estar globalizado en la actualidad, se encuentra en un constante cambio y se ha vuelto interdependiente; en ese contexto existen derechos que se los denomina de cuarta generación, pero dada la facilidad en la que se van uniendo los pueblos, los derechos de solidaridad ya se encuentran en tratados y pactos internacionales como obligaciones de los Estados y la comunidad internacional (Altamirano, 2017).

Pertenecen a esta generación el derecho a la paz, al desarrollo, a la libre determinación de los pueblos, a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, los vinculados a los riesgos y expectativas planteados por las transformaciones del mundo del consumo, la informática, telemática, la biogenética y otras que inciden en el derecho a la intimidad.

Junto a estos derechos heterogéneos existen otros relacionados con la nueva era digital que aún no constituyen derechos específicos como el derecho a existir digitalmente, el derecho a la reputación digital y la estima digital, la privacidad virtual, el derecho al olvido, el derecho al anonimato, el derecho al big-reply, derecho al domicilio digital, entre otros; estos se configuran en algunos casos como propuestas futuras y no como exigencias actuales (Riofrío, 2014, pág. 31).

Se trata de derechos cuyos titulares son todas las personas que habitan el planeta, pues cada una de ellas tiene un interés en que no se afecten las condiciones básicas de la existencia humana; para su materialización esos derechos requieren que el Estado y la sociedad realicen ciertas acciones y se abstengan de otras que pueden ser perjudiciales para la humanidad en su conjunto.

Son asimismo derechos que pertenecen tanto a un Estado como a la comunidad internacional, y desde el punto de vista jurídico pueden ser reclamados ante el propio Estado del que se es ciudadano como ante otro Estado o los organismos internacionales creados al efecto.

Uno de los aspectos que contribuyen a diferenciar estos derechos son la ampliación de su titularidad, se le atribuye al reconocimiento de nuevas posiciones subjetivas, lo que permite diferencias entre derechos de seres humanos y derechos de los seres vivos, porque no podemos hablar de que los derechos de un ser humano sean iguales a la de la naturaleza.

Sin embargo, desde premisas jurídicas, se han manifestado dificultades para admitir los derechos de tercera generación se señala la debilidad e imprecisión de los instrumentos de garantía requeridos para dotarlos de vigencia (Pérez-Luño 2006, pág. 33). Esos problemas se suscitan en los derechos de cuarta generación, que tan solo permanecen como una posible respuesta a un problema social que enfrente el estado, no existe una formación doctrinal de la misma y no tienen conceso jurídico.

A manera de crítica, es preciso advertir que las generaciones de derechos humanos no deben ser tomadas en cuenta de acuerdo a su orden cronológico y lineal, especialmente porque en su desarrollo se producen cambios, tales como el avance o retrocesos, ya que los derechos no están cerrados a nuevas necesidades de libertad, y de reivindicaciones que sean reconocidas nacional e internacionalmente.

En cualquier caso, en la base de esos derechos sociales subyace el principio de igualdad como fundamento de la vida social, que requieren una activa participación del Estado, la comunidad y los ciudadanos para hacerlos efectivos a través de la práctica social, las leyes y las políticas públicas; implica asimismo la exigencia de que el Estado adopte leyes y políticas públicas que favorezca el ejercicio efectivo de los derechos de las personas o grupos tradicionalmente discriminados o excluidos.

2.4.1. Diferenciación como valor, principio y derecho

A partir de lo dicho interesa precisar la naturaleza jurídica de la igualdad, para determinar si se trata de un valor, un principio o un derecho, o si puede ser entendido de diversas maneras de acuerdo al contexto o las exigencias que se hagan derivar de la igualdad.

La discusión sobre los valores y su relación con el Derecho es bastante antigua, y la primera conexión que se realiza entre ambos términos está constituida por la justicia; desde esa perspectiva, el Derecho podría ser entendido como una vía para la realización de la justicia, o como un instrumento para imponer una determinada concepción de la justicia, o podría ser considerado sin más una expresión de la justicia, o un tipo de justicia formalizada (Robles, 2018).

La justicia sería el valor por excelencia del Derecho; como afirma C. Cossio, “desde Sócrates y Platón la línea de oro del pensamiento jusfilosófico greco-occidental ha visto en la justicia el valor propio del Derecho” (1956, pág. 32).

A partir de la estrecha relación entre la justicia y el Derecho, conviene precisar qué debe entenderse por un valor en general y por un valor en el ámbito del Derecho, para determinar entonces si la igualdad es un valor y cuál sería su contenido esencial. Lo primero que ha de señalarse es que el estudio de los valores corresponde a la axiología, que es una de las ramas de la filosofía que se encarga del estudio de lo bueno y lo malo como valores básicos. Frente a la axiología se sitúa la ontología, que no estudia lo bueno o lo malo (es decir lo que debe o no debe ser), sino las cosas, procesos o fenómenos tal como son; se configura así una eterna confrontación entre el deber y el ser, ente los valores y los hechos (Echeverría, 2002).

Existe una gran variedad de doctrinas axiológicas que no es el caso analizar aquí porque excede los objetivos de nuestra investigación, pero en todo caso debe señalarse que un valor no es algo que existe con independencia del sujeto que realiza la valoración; dicho de otra manera, lo que haya de bueno o malo, de valioso o irrelevante e un objeto o proceso es una atribución que realiza el ser humano, y no una propiedad inherente a dicho objeto o proceso.

Al respecto señala que C. Seijo que “las cosas por tanto no son valiosas en sí mismas: es el ser humano quien les da su valor; de allí surge la motivación de realizar la presente investigación” (2009, pág. 152). En sentido similar se expresa J. Echeverría: “el valor es el resultado de la acción de valorar, es decir, el resultado de completar funciones con argumentos, de aplicar una función axiológica a una variable axiológica” (2002, pág. 21).

De lo dicho se puede colegir que el valor de un objeto o proceso es atribuido por la persona, pues ninguno de ellos es por sí mismo valioso o disvalioso. Las cosas valen para el ser humano, quien

puede considerarlas valiosas o no en dependencia de los criterios que se utilicen para ellos; así algunas cosas tienen un valor utilitario, artístico, estético o intelectual a partir de quien las considere desde esos diferentes puntos de vista.

Desde esa perspectiva conviene preguntarse si la igualdad puede ser considerada o no valiosa por las personas, y en tal sentido constituir un valor positivo para los individuos o la sociedad. Repasar algunas definiciones de valor puede ayudar en ese proceso, para ello nos auxiliamos en una sistematización realizada por D. Medina (2007), quien recoge las definiciones de varios autores.

Según la autora mencionada, J. P. Sartre considera que los valores “son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas”. Por su parte M. A. Hernando define los valores como “concepciones de lo deseable que inciden en el comportamiento selectivo”; mientras M. Rokeach se refiere a ellos como “guías y determinantes de actitudes sociales e ideológicas, por una parte, y del comportamiento social por la otra” (Medina, 2007, pág. 371).

De las definiciones citadas podemos concluir que los valores pueden ser entendidos de manera general como guía de la conducta humana, de una conducta humana correcta, adecuada o valiosa con relación a las personas, procesos u objetos a que se apliquen. Bajo ese presupuesto, la igualdad puede ser considerada un valor que sirve para guiar la conducta de las personas en el trato con los demás, donde las diferencias pesan menos que las semejanzas.

Efectivamente, las personas de hecho no somos iguales: diferimos en aspectos importantes como el sexo, el color de la piel, el origen social o étnico, la nacionalidad, el lugar de residencia, la clase social, el estado civil y hasta el nacimiento; pero también somos diferentes en las cualidades físicas o intelectuales, la constitución corporal, la profesión que ejercemos o nuestro modo de vida.

Sin embargo, la igualdad como un valor hace abstracción de esas diferencias y postula que toda persona debe ser tratada como igual a las demás, con independencia de sus diferencias, pues la

igualdad como un valor se refiere a lo que debería ser, y no a una descripción de los hechos donde lo común es la diferencia y no la igualdad (Villavicencio, 2018).

Si nos desplazamos del campo de la Filosofía general hacia la Filosofía del Derecho, veremos que en ésta la igualdad también constituye uno de los valores fundamentales del Derecho, donde coexiste con otros valores como la justicia, la dignidad humana, la solidaridad, la seguridad y el bien común (Cárdenas, 2009, pág. 220). También en el campo del Derecho los valores, y en particular la igualdad, se refieren a lo que debe ser y no a una descripción de la realidad.

La igualdad también puede ser considerada como un principio jurídico, en el sentido de que constituye una guía para la acción de las personas y las instituciones públicas y privadas con respecto al trato que deben dar a los demás. De los principios se ha escrito bastante en el campo del derecho, y pueden ser definidos como “verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general, elaborados o seleccionados por la ciencia del Derecho, de tal manera que el juez y magistrado pueda dar la solución que el mismo legislador hubiera pronunciado si hubiera estado presente, o habría establecido si hubiera previsto el caso” (Reyes, 2012, pág. 36).

R. Jiménez-Cano hizo una sistematización de diferentes definiciones de los principios generales del Derecho donde destacan las siguientes: “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanadas de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria respecto de su total ordenamiento jurídico” (2000, pág. 8).

Otro autor define los principios jurídicos como “los pensamientos directores de una regulación jurídica existente o posible”, y como “pautas orientadoras de normación jurídica que, en virtud de su propia fuerza de convicción, pueden justificar decisiones jurídicas” (Jiménez-Cano, 2000, pág. 8).

A diferencia de los valores, los principios se refieren de manera más directa al campo del derecho, y funcionan como pautas de interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes por parte de los operadores del Derecho en todos los niveles. Pudiera decirse que los principios son una guía más concreta que los valores, pero igualmente vaga, en el sentido de que no establecen un contenido concreto que se haya de satisfacer, una obligación que cumplir o un resultado que obtener.

Los principios jurídicos tienen tres características esenciales: fundamentalidad (su modificación o sustitución tiene como efecto sobre el Derecho vigente), generalidad (tiene un amplio campo de aplicación) y vaguedad (tienen límites dudosos) (Ruiz 2012, pág. 147). Ello significa que su alcance y contenido debe ser interpretado en el contexto de aplicación, donde ha de terminarse la mejor interpretación aplicable, que puede ser distinta en otro caso aunque se apliquen las mismas normas jurídicas.

Desde esa perspectiva, puede afirmarse que la igualdad es un principio jurídico que debe ser utilizado como pauta de interpretación y aplicación del Derecho, que se sitúa en un nivel inferior a los valores que deben realizarse o alcanzarse a través del Derecho, y que no tienen un contenido o exigencia concreta, sino un mandato de optimización para que se alcance un objetivo en la mayor medida posible referido a los derechos humanos (Lopera, 2004).

Como afirma Suárez (2016, pág. 56), en la visión del Derecho dominante en la actualidad “principios y valores quedan conceptual y necesariamente ligados... y esta síntesis se concibe como imprescindible a la hora de hacer valer de manera efectiva la fórmula del Estado constitucional y de la primacía de los derechos humanos, para que ellos no se vean reducidos a meras fórmulas vacías.”

Dicho de otra manera, el Estado social de derecho y justicia es el marco propicio para que igualdad, entendida como un valor fundamental de la sociedad y como un principio del Derecho en general y de los derechos humanos en particular, se realicen a plenitud para proteger a las personas frente a posibles hechos o actos discriminatorios.

Finalmente, la igualdad puede ser entendida también como un derecho fundamental de que es titular toda persona, pues así lo reconocen tantos los instrumentos internacionales de derechos humanos como el Derecho interno de cada Estado.

A diferencia de los principios y valores, los derechos una vez reconocidos a nivel constitucional o legal, confieren a su titular un conjunto de garantías políticas, normativas y jurisdiccionales para defenderlos en caso de presuntas violaciones, por lo que ya no se trataría de guías para la acción colectiva o pautas de interpretación del Derecho, sino de facultades y acciones previstas en el ordenamiento jurídico que se activan cuando una acción o decisión de los particulares o las instituciones públicas o privadas restringen, limitan o impiden su ejercicio efectivo.

Dicho en otras palabras: no hay derecho reconocido sin acción para reclamar ante su posible violación, si tal acción no se confiere al sujeto el Derecho sería un principio o un valor, pero difícilmente podría funcionar como una facultad atribuida al sujeto y en virtud de la cual pueda activar las garantías jurisdiccionales o de otra índole para protegerlo ante posibles violaciones.

Como afirma un proverbio del Derecho alemán, “ley sin pena, es campana sin badajo” (Tale, 2011, pág. 85); haciendo una interpretación extensiva se puede afirmar que derecho sin acción es un valor o un principio, pero no una facultad exigible por su titular.

2.4.2. La no discriminación

Una vez definida la igualdad como valor, como principio y como derecho, debe afirmarse que en virtud de ella las personas deben ser tratadas como si fueran iguales, haciendo abstracción de las diferencias de hecho que existen entre ellas. No significa que descriptivamente las personas sean iguales ontológicamente hablando, sino que deben ser tratadas como si fueran iguales porque aquellas diferencias son menos importantes que las semejanzas o los valores en que se ha de sustentar la convivencia humana.

Como afirma acertadamente L. Villavicencio (2018), “la igualdad reviste, al menos, dos formas relevantes: una, de carácter formal, que se relaciona con la prohibición de tratamientos discriminatorios asegurando la igualdad de oportunidades y la otra, denominada material, que se refiere a la satisfacción de ciertas necesidades básicas o la distribución de los recursos necesarios para que las personas puedan desenvolverse como agentes morales autónomos” (pág. 49).

En este epígrafe hablaremos de la primera de esas formas, es decir de la igualdad entendida como prohibición de discriminación por cualquier causa, mientras que de la igualdad material se hablará en los epígrafes subsiguientes.

La discriminación es un hecho y una práctica social que se remonta a los orígenes de la humanidad, y tiene lugar cuando las personas son separadas, distinguidas o clasificadas con base en diferentes criterios. Se convierte en un problema político y jurídico cuando en base a esas distinciones se niega a las personas ciertos derechos, se les da un trato diferente o se les priva del acceso a bienes, servicios o beneficios por el mero hecho de ser diferentes.

Cuando la distinción se utiliza como criterio para dar un trato diferenciado a las personas, o para impedir o restringir el goce de los derechos que se reconocen iguales para todos, surge la discriminación como un fenómeno negativo que afecta los derechos fundamentales de las

personas, y en particular el derecho a la igualdad, que como se vio anteriormente es un valor social, un principio del Derecho y un derecho subjetivo de toda persona desde el punto de vista formal y material.

Al ser resultado de una violación de la igualdad, la discriminación se manifiesta en hechos, actos, actitudes o tratos diferenciados a las personas en circunstancias en que podrían y deberían ser tratadas como iguales; para que haya discriminación esas diferencias deben sustentarse en alguna cualidad que distinga a las personas y tenga como consecuencia la disminución de su calidad moral a partir de determinados prejuicios o estereotipos.

En ese contexto, cualquier forma de discriminación está prohibida por la ley, y surge para las personas el derecho a la no discriminación, entendido como derecho a ser considerados y tratados como iguales, pero con respeto a las diferencias. Como afirma A. Facia (2018) “la prohibición de discriminar está íntimamente ligada al concepto de igualdad” (pág. 14).

La discriminación como fenómeno negativo que afecta a las sociedades actuales puede ser definida de diversas maneras, y en todas ellas se hace referencia a dos aspectos distintos; por un lado, al hecho discriminatorio en sí mismo, y por otro a la intención o las consecuencias del sujeto que actúa en forma discriminatoria (Bayefsky, 1990). Esta última cualidad es la más importante: la discriminación debe tener como efecto o propósito afectar los derechos de la persona o grupo discriminado.

Una definición que se cita de manera recurrente es la que aparece en la parece recogida en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU, 1965); ese documento internacional define la discriminación como:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los

derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

La definición se basa en dos presupuestos: que haya exclusión, restricción o preferencia de unas personas con relación a otras basadas en cualquiera de los motivos señalados, y que como consecuencia de ello se persiga anular o menoscabar los derechos humanos de las personas, o que ese sea el resultado con independencia de la intención del agente de la discriminación.

Ahora bien ¿cómo se manifiesta la discriminación? Al respecto las publicaciones y autores consultados señalan diferentes formas de discriminación de acuerdo al criterio con que se realiza o sus manifestaciones concretas. Así, de conformidad con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos existen las siguientes formas básicas de discriminación (CNDH, 2018, págs. 11-12):

- *Discriminación de hecho.* Es la que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector, como por ejemplo a las mujeres o a las personas mayores.
- *Discriminación de derecho.* Se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, mediante la que se da un trato distinto a algún sector.
- *Discriminación directa.* Se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación.
- *Discriminación indirecta.* La discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro.
- *Discriminación por acción.* Se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.

- *Discriminación por omisión.* No se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.
- *Discriminación sistémica.* Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

Siendo la discriminación un fenómeno negativo a nivel social como individual que puede afectar los derechos fundamentales de las personas, es responsabilidad del Estado adoptar las medidas necesarias a nivel legislativo o de políticas públicas, para disminuir o eliminar cualquier forma de discriminación.

2.4.3. Obligaciones del Estado respecto al derecho a la no discriminación

Uno de los fundamentos básicos del Estado social de derecho y de justicia es la protección de los derechos fundamentales de las personas. De hecho, solo un Estado que reconozca los derechos fundamentales, cree las condiciones materiales necesarias para su ejercicio y las garantías para su protección se corresponden con aquella definición del Estado (Ansuátegui, 2006).

Sus obligaciones se manifiestan en tres planos distintos. El Estado ha de reconocer expresamente en el texto constitucional los derechos fundamentales que corresponden a cada persona, sin distinción de ninguna clase. Una vez reconocidos, debe crear las condiciones materiales necesarias para su ejercicio o goce efectivo (Rodríguez M. , 2009): por ejemplo, no cumple sus funciones adecuadamente si se limita a reconocer el derecho a la educación y no crea las condiciones institucionales y de talento humano para que sus titulares reciban una educación de calidad.

Esta obligación del Estado, que es inherente a todos los derechos fundamentales pero especialmente a los derechos de carácter económico, social o cultural de la segunda generación, es objeto de frecuente disputa ente los especialistas, donde algunos consideran que este tipo de

derecho no es justiciable porque no se podría demandar al Estado si no crea esas condiciones que suponen inversiones y recursos no siempre disponibles para esos fines (Figueroa, 2009).

Por otra parte, es responsabilidad del Estado establecer los diferentes tipos de garantías que aseguren que, en caso de ser violados, limitados o restringidos los derechos fundamentales, sus titulares puedan tener acceso a mecanismos expeditos, eficaces y oportunos para conseguir su restitución o reparación integral. Esas garantías pueden clasificarse en normativas, políticas, sociales y jurisdiccionales.

Las garantías normativas son aquellas que “establecen la obligación de los legisladores de regular los derechos fundamentales exclusivamente mediante ley (Grijalva, 2008, pág. 128); las garantías políticas obligan al Estado a poner en prácticas, planes, programas y proyectos para hacer efectivo el goce o ejercicio de los derechos fundamentales con estricto apego a los límites y exigencias constitucionales y legales (Valadés, 2011).

Por su parte las garantías sociales pueden ser definidas como disposiciones constitucionales que establecen y regulan los derechos y las prerrogativas de los sujetos de derechos (Abascal, 2005, pág. 280). Finalmente, las garantías jurisdiccionales son aquellas que permiten a la persona recurrir a los órganos jurisdiccionales con el propósito de que protejan sus derechos y los restituya a la situación anterior a su violación y disponga la reparación de los daños si fuera el caso (Bidart, 2004, pág. 183).

Las obligaciones del Estado hemos dicho que pueden ser de naturaleza política, como la adopción de planes, proyectos y políticas públicas, o de naturaleza jurídica como el desarrollo legislativo de los derechos y la sanción de los infractores; esta última razón es la que justifica que en la mayoría de los ordenamientos jurídicos actuales se tipifique como delito la discriminación, como último recurso legal del Estado para proteger los derechos de las personas que puedan ser objeto de discriminación (Arrau, 2005).

2.4.4. Categorías sospechosas y trato diferenciado

Es un hecho que cada persona es diferente de las demás en aspectos importantes, y que esos aspectos definen su personalidad a nivel social e individual. Pero también es cierto que como seres humanos todos deberían ser considerados y tratados como iguales, y tener las mismas oportunidades y derecho al margen de las diferencias fácticas.

Al respecto se puede hablar de dos características básicas de los seres humanos que dan lugar a discriminación y al trato diferenciado. Esas características pueden ser naturales o inherentes a cada persona (edad, raza, etnia, color de la piel, sexo, capacidad física, salud mental, preferencia sexual, identidad de género, origen nacional) y características adquiridas o aprendidas en la sociedad (religión, opinión, cultura, idioma, posición económica, ideología, categoría migratoria, entre otras) (ESPREDI, 2017).

Con respecto a esas características de la persona, que pueden ser naturales o adquiridas en la sociedad, tanto en los instrumentos internacionales de derechos humanos como en la mayoría de las constituciones modernas, se prohíbe cualquier forma de distinción o discriminación, pues tales normas se basan no en las diferencias de hecho entre las personas, sino en su esencia de seres humanos.

Cualquier acción o trato sobre una persona que pertenezca a una de esas categorías y se distinga de las demás, puede resultar sospechoso, en el sentido de que se presumirá que el trato diferenciado, la diferencia de oportunidades o las limitaciones para ejercer los derechos fundamentales se basa en criterios prohibidos como los mencionados con anterioridad.

Bajo esa premisa, quien dispense un trato diferenciado a una persona que pertenezca a una minoría o se diferencie de la cultura dominante en algún aspecto relevante, se presumirá discriminatorio e incluido dentro del concepto de “categoría sospechosa.” Dicho de otra manera, si hay distinción o

trato diferenciado debe probarse que no se fundamenta en cualquiera de las categorías prohibidas expresamente, o cualquier otra que dé lugar a discriminación.

El concepto de categoría sospechosa se utiliza en el ámbito jurídico, y especialmente en el judicial, en estrecha relación con el derecho a la igualdad y la no discriminación. En esencia, un trato diferenciado o discriminatorio es sospechoso cuando la persona afectada pertenece a una categoría de personas tradicionalmente desfavorecidas a nivel social por diversas razones, o porque sobre ella pesa algún prejuicio o estigma que, en comparación con el resto de las personas, le impide ser tratada en igualdad de condiciones.

Como doctrina, la idea de “categorías sospechosas” tiene su origen en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de Norteamérica, donde leyes y prácticas segregacionistas y discriminatorias establecían distinciones con base en la raza o el color de la piel, origen étnico o cualquier otra cualidad que distinguiera a la persona de la cultura dominante (Íñiguez, 2014).

Existen diversos casos donde el alto tribunal aplicó ese concepto como fundamento para su decisión; uno de ellos es el caso *Korematsu v. Estados Unidos* resuelto en 1994. Aunque el tribunal negó la pretensión del señor Fred Korematsu, estableció como jurisprudencia que:

todas las restricciones que retacean los derechos civiles de un grupo racial son inmediatamente sospechosas. Eso no significa que todas ellas sean inconstitucionales. Significa que los tribunales deben someterlas al escrutinio más estricto. Una necesidad pública imperiosa puede a veces justificar la existencia de tales restricciones; el antagonismo racial nunca puede justificarlas (Treacy, 2011, pág. 192).

Esa doctrina, referida inicialmente a la raza como categoría sospechosa, se ha extendido paulatinamente a cualquier otra cualidad personal, natural o adquirida, que pueda ser utilizada con

finés discriminatorios, y es usual encontrarla en la jurisprudencia tanto de los tribunales nacionales como de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019).

En la actualidad, tanto en los instrumentos internacionales de derechos humanos como en los ordenamientos jurídicos nacionales, suele existir una lista de las categorías sospechosas, incluso a nivel constitucional; entre las más comunes se encuentran la raza, el sexo, la religión, la opinión política, la posición socioeconómica, la orientación sexual o la identidad de género.

De cualquier manera, la mención expresa de esas categorías respecto a las cuales se prohíbe cualquier forma de discriminación no es cerrada, ya que el principio de igualdad exige que toda persona sea tratada y tenga los mismos derechos que el resto, sin ningún tipo de distinción basada en criterios discriminatorios con la finalidad de menoscabar su dignidad o limitar, restringir o impedir el ejercicio de sus derechos.

Más adelante se analizará brevemente el uso de las categorías sospechosas en la motivación de las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador con relación al derecho a la igualdad y la no discriminación.

2.5. Principio de igualdad en el constitucionalismo ecuatoriano (1830-1998)

El constitucionalismo ecuatoriano puede ser entendido desde dos perspectivas distintas. Por un lado, de manera cronológica entendido como la sucesión de las constituciones desde la primera en 1830 hasta la actual de 2008, y por otro como el conjunto de estudios, doctrinas y análisis desarrollados en torno a esos textos constitucionales (Grijalva, 2011).

Otro enfoque posible es analizar de manera cronológica diferentes instituciones como la organización de los poderes públicos, los derechos reconocidos o las garantías creadas para hacerlos efectivos o asegurar su protección ante los órganos jurisdiccionales. Para este estudio nos interesa solo lo relacionado con el derecho a la igualdad y la no discriminación en algunos textos constitucionales entre 1830 y 1998, dejando para un estudio aparte la vigente Constitución de 2008.

2.5.1. Constituciones de 1830 a 1929

En la pionera Constitución de 1830 (Congreso Constituyente, 1830) aprobada en la ciudad de Riobamba se reconocía entre los derechos de los ecuatorianos, en su artículo 11, la igualdad ante la ley; un tipo de igualdad formal que dejaba a las clases menos favorecidas en una situación de desigualdad real hasta bien entrado el siglo XX. En el texto constitucional de 1835 (Congreso Constituyente, 1835), aprobado en la ciudad de Ambato, se repitió el mismo contenido, esta vez en su artículo 8.

En las sucesivas constituciones (1843, 1847, 1851, 1852, 1861 y 1869) se repitió básicamente la misma fórmula que establece la igualdad formal de todos los ecuatorianos. Ya para la Constitución de 1878 (Asamblea Nacional, 1878), se advierte un cambio tanto en la técnica legislativa empleada como en la configuración del derecho a la igualdad.

Efectivamente, ese texto constitucional en su artículo 17 reconoció varios derechos que el Estado ecuatoriano debía garantizar a sus ciudadanos, como son la inviolabilidad de la vida, la propiedad, inviolabilidad y secreto de la correspondencia, inviolabilidad de domicilio, libertad personal, y el derecho a la igualdad “en virtud de la cual todos deben ser juzgados por las mismas leyes, y sometidos por éstas a los mismos deberes, servicios y contribuciones.”

Las dos últimas constituciones ecuatorianas del siglo XIX fueron la de 1884 (Asamblea Nacional, 1884), que no incluyó una mención expresa a la igualdad, y la de 1897 (Asamblea Nacional, 1897) en cuyo artículo 30 estableció que “se garantiza la igualdad ante la ley, en virtud de la cual no se reconoce fuero alguno para el juzgamiento de las infracciones comunes.”

En el siglo XX el Ecuador tuvo en total de 7 constituciones: en la de 1906 no se recogió el principio de igualdad, pero sí una norma que excluye el reconocimiento de empleos hereditarios, privilegios o fueros personales en su artículo 18, lo que claramente constituye una expresión del principio de igualdad en los términos que era usual en la época.

El texto constitucional de 1929 (Asamblea Nacional, 1929) integra en su artículo 151 las dos formas de expresarse el principio de igualdad en la época: por un lado se garantiza a todos los ecuatorianos el derecho a la igualdad ante la ley, y por otro prohíbe, en el mismo artículo, los empleos hereditarios, privilegios sociales o fueros personales, con base en los cuales so pudieran hacer acepciones a la igualdad entre todos los ciudadanos.

2.5.2. Constituciones de 1945 a 1979

A partir de 1929 se advierten cambios significativos en cada uno de los textos constitucionales subsiguientes, por lo que es pertinente resumir su contenido a través de una tabla como la que sigue.

Tabla 1. Comparación del principio de igualdad (1945-1979)

Constitución/ año	Principio de igualdad	Comentario
1945	<p>Artículo 141. El Estado garantiza:</p> <p>2. La igualdad ante la ley.</p> <p>No se reconocen empleos hereditarios, privilegios ni fueros personales.</p> <p>No pueden concederse prerrogativas ni imponerse obligaciones que hagan a unos ciudadanos de mejor o peor condición que a otros.</p> <p>Se declara punible toda discriminación lesiva a la dignidad humana, por motivos de clase, sexo, raza u otro cualquiera.</p>	<p>Ya desde su artículo 1 el texto constitucional recogía el principio de igualdad como un elemento constitutivo del Estado que sería independiente, soberano, democrático y unitario, bajo un régimen de libertad, justicia, igualdad y trabajo.</p>

1946	<p>Artículo 169. Para obtener el amparo de la Ley, todas las personas son iguales ante ella. A nadie se le pueden conceder derechos ni imponer obligaciones que le hagan de mejor o peor condición que a los demás.</p> <p>Nadie puede ser distraído de sus jueces naturales; ni penado sin juicio previo, conforme a una ley anterior al hecho materia del juzgamiento; ni juzgado por comisiones especiales; ni privado del derecho de defensa en cualquier estado del juicio.</p> <p>Artículo 84 q). A trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; más, la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.</p>	<p>Elimina la referencia a la igualdad como fundamento del Estado, pero incluye la igualdad formal como principio general con un contenido específico como la prohibición de diferencias en el juzgamiento, el derecho al juez natural para todos y otros derechos civiles relacionados con la igualdad. Respecto al trabajo establece la igualdad como principio aplicable a la remuneración, prohíbe la distinción con base en el sexo, raza, nacionalidad y religión. Aunque esas prohibiciones no se extienden a todas las relaciones sociales, constituyen un avance importante frente a la discriminación.</p>
1967	<p>Artículo 4. Los ecuatorianos son iguales ante la ley.</p>	<p>Proclama como principio la igualdad de todos los</p>

	<p>Artículo 25. No se hará discriminación alguna basada en motivos tales como raza, sexo, filiación, idioma, religión, opinión política, posición económica o social. No se concederá prerrogativa alguna ni se impondrá obligaciones que hagan a unas personas de mejor o peor condición que otras. No hay dignidades ni empleos hereditarios, privilegios ni fueros personales. La honradez, la capacidad y otros méritos serán los únicos fundamentos de valoración personal.</p> <p>Artículo 64.4. A trabajo igual corresponderá remuneración igual, sin distingo de raza, sexo, edad, nacionalidad o religión; para los efectos del pago, se tendrán en cuenta la especialización y práctica en el trabajo.</p>	<p>ecuatorianos ante la ley; prohíbe la discriminación por causas específicas y establece la igualdad como principio en el trabajo, sin discriminación de ninguna clase de las previstas expresamente.</p>
1978	<p>Artículo 19. Toda persona goza de las siguientes garantías: 4. la igualdad ante la ley.</p> <p>Se prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen social, posición económica o nacimiento.</p>	<p>Contiene adelantos importantes en materia de igualdad. Garantiza la igualdad ante la ley como ya era tradición, pero de manera novedosa prohíbe la discriminación por causas expresas e incluye una cláusula abierta que</p>

	<p>La mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político, económico, social y cultural.</p>	<p>prescribe la discriminación por las opiniones de cualquier índole. Asimismo, reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la vida pública y privada.</p>
--	---	--

Fuente: constituciones citadas.

Elaboración propia: Byron Paúl Llangari Andrade.

2.5.3. Constitución de 1998

Un estudio aparte exige la Constitución Política de 1998, en la cual se puede distinguir por un lado lo relacionado con el principio de igualdad, y por otro la prohibición de discriminación.

Por lo que se refiere a la igualdad, si bien se sigue manteniendo en su sentido formal de igualdad ante la ley, su contenido se amplía más allá de lo dispuesto expresamente en el texto constitucional. Efectivamente, en el artículo 23 se reconocía y garantizaba el derecho a la igualdad ante la ley, pero en correspondencia con lo dispuesto en los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes a nivel internacional y regional.

Adicionalmente, la igualdad no se queda como una expresión abstracta, sino que ha de materializarse en la exigencia de que todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades. Esa igualdad se extiende, en su artículo 34, a “la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad.”

A partir de ahí el Estado asume varias obligaciones respecto a la igualdad como principio: con relación a la igualdad de género, debe propiciar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades con los hombres, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor, de conformidad con lo previsto en el artículo 36.

Respeto a la igualdad de oportunidades se compromete a ejecutar políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con un enfoque de género, la cual debe ser aplicada de manera obligatoria en el sector público, tal como lo establecía el artículo 41.

También debía garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso a bienes, servicios a todas las personas, así como a la cultura y a la educación superior a través de la creación de incentivos y becas diseñadas por las instituciones de educación superior, de conformidad con lo prescrito en los artículos 63 y 77, respectivamente.

En relación con esas manifestaciones del principio de igualdad debe analizarse la prohibición de discriminación, que también aparece en diversas ocasiones en el texto constitucional, la primera de ellas en el ya referido artículo 23 que establece como principio la igualdad ante la ley.

Efectivamente, en dicho artículo, como consecuencia del principio de igualdad, se prohíbe cualquier tipo de discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

En relación con ello debe advertirse que la Constitución no declara a todos iguales como una cuestión de hecho, sino que obliga a las instituciones públicas y privadas, y a las personas en general, a considerar y tratar a todos como iguales, sin tomar en cuenta las diferencias fácticas por las razones expresamente señaladas.

Pero además de las causas por las que prohíbe expresamente la discriminación, incluye una cláusula abierta, en virtud de la cual se prohíbe que las personas sean discriminadas por razones de cualquier otra índole expresamente no prevista, de conformidad con lo que en el constitucionalismo se denomina cláusula de progresividad de los derechos fundamentales (Calvo, 2011).

En el artículo 17 también hace referencia a la no discriminación, en este caso en el goce o ejercicio de los derechos humanos de manera libre y eficaz, en correspondencia con lo establecido en la propia Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos de los que el Estado ecuatoriano sea signatario.

También prohíbe en el artículo 36 todo tipo de discriminación laboral contra la mujer, esta vez referido al ámbito laboral donde tiene los mismos derechos y oportunidades que los hombres; de igual manera protege a los niños y adolescentes contra toda forma de discriminación en el artículo 50, numeral 5, y frente a los programas que por cualquier medio de comunicación promuevan la violencia, la discriminación racial o de género, o la adopción de falsos valores, en el numeral 7.

En resumen, en el texto constitucional de 1998 se pueden advertir dos actitudes distintas del Estado respecto a la igualdad: unas veces aparece como un principio general, y en otras como un derecho que ha de manifestarse en relaciones sociales concretas, donde además prescribe toda forma de discriminación. En cuanto a esta última, no se limita a una declaración genérica, sino que establece las causas de discriminación expresamente prohibidas, junto a una cláusula de progresividad que admite la inclusión de otras causas de discriminación que deben ser rechazadas y en su caso sancionados los responsables.

2.6. Contenido y alcance de la igualdad en la Constitución de 2008

2.6.1. El principio de igualdad y los derechos individuales

Los derechos individuales son aquellos que protegen la esfera de atribuciones personales de intromisiones externas injustificadas, o que aseguran la libertad de la persona frente al poder público. Por lo general su contenido establece los límites a las posibles intromisiones externas, e impone a terceras prohibiciones en beneficio de sus titulares.

En términos más precisos, estos derechos se identifican por lo general con la primera generación comentada con anterioridad, que incluye derechos como el derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad individual, a la libertad de expresión, los derechos de propiedad, la libertad de reunión, a la igualdad ante la ley, derecho al libre comercio, la libertad de movimiento, entre otros.

Como afirma J. Bailón (2019, pág. 111), esta primera generación de derechos humanos “surgió como libertades individuales. Se trata de derechos que resaltan el carácter individualista de la sociedad, porque en su origen buscan romper con una sociedad que favorece a los estamentos más que a los individuos concretos.” Dicho de otra manera, son derechos que exigen igualdad en las libertades y el ejercicio de los derechos individuales.

En la Constitución de 2008 aparece un capítulo completo dedicado los derechos de libertad; y en el artículo 66 se reconocen los derechos fundamentales que responde a esa exigencia de que las personas deben ser libres, sin más intromisiones en su vida que la que sea precisa para asegurar y proteger los derechos de los demás.

Entre esos derechos se encuentran los siguientes: inviolabilidad de la vida, derecho a una vida digna, derecho a la integridad personal, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente, derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en

público o en privado, su religión o creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual, derecho a guardar reserva sobre sus convicciones, derecho a la objeción de conciencia, derecho a asociarse, libre tránsito por el territorio nacional y escoger residencia, derecho a desarrollar actividades económicas, derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo, derecho a la inviolabilidad de la correspondencia y del domicilio y derecho a la identidad colectiva, entre otros.

Todos los derechos mencionados tienen como nota común la exigencia de abstención por parte de los demás individuos, y de las instituciones públicas o privadas, para permitir el goce efectivo por parte de sus titulares; la única justificación para limitar el goce o ejercicio de esos derechos son los derechos de los demás.

En ese artículo se incluye además el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, en su numeral 4, el cual debe ser entendido como un presupuesto para el ejercicio del resto de los derechos de libertad reconocidos: como derecho, la igualdad supone que todas las personas deben estar sujetas a las mismas limitaciones en el ejercicio de los derechos, y que las condiciones necesarias para ejercerlos y las oportunidades para hacerlo deben ser igualmente accesibles para todos.

En otras partes del texto constitucional también aparece el principio de igualdad como presupuesto para el ejercicio de otros derechos individuales; así en el artículo 76.7 literal c) se establece el derecho a la igualdad de las partes en el proceso, igualdad en la participación política reconocida en los artículos 95 y 116, la igualdad de los cónyuges en la administración de sociedad conyugal prevista en el artículo 324 y la igualdad en la planificación participativa del artículo 340.

En todos los casos, la igualdad constituye una exigencia que ha de respetarse en el ejercicio de esos derechos, con independencia de su carácter individual, lo que supone la exclusión de privilegios, tratos diferenciados o intromisiones injustificadas en la vida de unos y no en la de otros.

En síntesis, se trata de derechos de libertad que se han de ejercer en igualdad de condiciones y oportunidades, y que en la Constitución aparecen regulados como Derechos de participación (Capítulo quinto) Derechos de libertad (Capítulo sexto) y Derechos de protección (Capítulo octavo) cuyo ejercicio se rige por los principios previstos en el Capítulo primero, uno de los cuales es precisamente la igualdad.

2.6.2 El principio de igualdad y los derechos sociales

A diferencia de los derechos individuales que exigen básicamente abstención de terceros para asegurar su ejercicio, los derechos sociales suponen la activa participación del Estado y los poderes públicos para que sean efectivos, pues se trata de derechos que requieren condiciones materiales que han de ser creadas y garantizadas para su materialización.

Son los llamados por la doctrina derechos de segunda generación o derechos sociales en general, que conciben y sitúan al hombre en la sociedad, con sus diferencias, necesidades y limitaciones que requieren cooperación e intervención de los poderes públicos para satisfacerlas (Bailón, 2019, pág. 113). Bajo esa categoría se pueden incluir derechos que no pertenecen necesariamente a la segunda generación, pero comparten con aquellos sus características fundamentales en cuanto a su contenido y alcance social.

Estos derechos son los que ocupan la mayor parte del texto constitucional de 2008, y aparecen regulados bajo las denominaciones de Derechos del buen vivir (Capítulo segundo), Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria (Capítulo tercero) y Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (Capítulo cuarto). Su ejercicio debe regirse por los principios establecidos en el Capítulo primero.

En relación con estos derechos, la igualdad como principio se aplica a diversas materias y de diferente manera; así, como un derecho fundamental aparece en los artículos 16.3 (acceso a los medios de comunicación), artículo 17.1 (igualdad en la asignación de frecuencias del espectro radioeléctrico), artículo 23 (acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad) y artículo 66.4 (derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación).

La igualdad como principio para acceder a bienes, servicios u oportunidades se establece en varios artículos: artículo 170 (igualdad para el ingreso a la función judicial), artículo 329 (igualdad en el acceso al empleo de jóvenes), artículo 330 (acceso al trabajo personas con discapacidad), artículo 331 (acceso al empleo de la mujer) y artículo 333.1 (acceso a factores de producción).

En estos casos, la igualdad no funciona como un derecho en sentido estricto, sino como un principio que debe alcanzarse en la mayor medida posible consideradas todas las circunstancias, a lo cual responde también el artículo 47 (igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad), artículo 61.7 (igualdad para desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades), artículo 348 (acceso a la educación en condiciones de igualdad) y artículo 351 (acceso a la educación superior).

Finalmente, la igualdad aparece también como una obligación del Estado, pues en el artículo 70 del texto constitucional debe formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de mecanismos especializados; pero es también una exigencia que se impone

a los ciudadanos en el artículo 83.10, a quienes corresponde “promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales.”

Dejamos para último lugar el principio de igualdad en los concursos de oposición y méritos, que se debe aplicar para designar servidoras y servidores judiciales (artículo 176), para elegir a los jueces de la Corte Nacional de Justicia (artículo 183.3), para el nombramiento de los notarios públicos (artículo 200), para la selección de los representantes de las entidades que forman parte de la Función de Transparencia y Control Social (artículo 205), para la selección de los miembros del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (artículo 207).

La norma general referida a la igualdad en los concursos de oposición y méritos es el artículo 228 del texto constitucional que se aplica a cualquier proceso de esa naturaleza para el ingreso, ascenso y promoción, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo cuatro de la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010), de la que se hablará más adelante a propósito de los concursos de méritos y oposición.

2.7. La acción afirmativa, contenido y alcance

Frente a la discriminación como fenómeno histórico se han ensayado diferentes alternativas para disminuir o eliminar sus consecuencias, y asegurar que las personas menos favorecidas a nivel individual o social, puedan acceder en igualdad de condiciones al ejercicio de los derechos fundamentales o las mismas oportunidades que el resto de las personas.

Una de esas alternativas consiste en asegurar por vía legal o a través de políticas pública la igualdad real por encima de la igualdad formal, y recibe nombres distintos como discriminación positiva, con lo que se pretende acentuar el carácter negativo de la discriminación tradicional; discriminación inversa, que supone dar mejores oportunidades a las personas históricamente discriminadas, o acción afirmativa, sin que esas expresiones sean equivalentes (Boza, 2018).

Al margen de las diferencias en cuanto a las denominaciones, en esa forma de llevar a la práctica el principio de igualdad material subyace la intención de “conseguir una mayor igualdad social sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de igualdad de oportunidades” (Ruiz 1996, pág. 126).

En términos históricos varios autores coinciden en que la acción afirmativa surgió en los Estados Unidos a mediados del siglo XX:

momento en el que se empezaron a implementar una serie de medidas legales en favor de minorías tradicionalmente marginadas que recibieron el nombre de acción positiva (...) Estas intervenciones surgieron, en gran medida, como respuesta a la presión ejercida por el movimiento de derechos civiles contra la segregación racial y recibieron posteriormente la cobertura jurídica de diversas sentencias del Tribunal Supremo estadounidense (Velasco, 2007, pág. 142).

Por su parte E. Ziliani afirma que la expresión “acción afirmativa” se originó en una ley norteamericana del año 1935 en el ámbito laboral, pero luego adquirió un carácter más general al ser aplicada a “las protestas protagonizadas por la población afro-americana y otras minorías y movimientos de contestación social que de algún modo da origen asimismo al derecho anti discriminatorio en éste la acción positiva es medular” (Ziliani, 2011, pág. 70).

Otros autores señalan sus orígenes en lugares y fechas distintas, es el caso de A. Ruiz quien sitúa el comienzo de la discriminación inversa en la India en la década de 1930, “como una política aceptada por los colonizadores británicos para intentar superar la aguda división en castas de aquella sociedad” (1996, pág. 125); sin embargo, de acuerdo al propio autor, su difusión y conocimiento actual se debe a su desarrollo en los Estados Unidos como ya se comentó anteriormente.

A partir de esos precedentes, y en virtud de la actividad jurisprudencial de la Corte Suprema y las luchas sociales contra la discriminación racial, en los años 50 del siglo pasado la acción afirmativa no era ya solo una prerrogativa del Presidente de los Estados Unidos a través de la figura de la orden ejecutiva, sino que se convirtió en una reivindicación que se extendió a otras formas de desigualdades o discriminación como la que se basaba en el sexo, el origen nacional o las creencias religiosas (Urteaga, 2009).

Del ámbito político la acción afirmativa pasó al Derecho bajo la denominación de Derecho antidiscriminatorio como una respuesta jurídica a la discriminación, través del cual:

no se trata de hacer justicia a situaciones de individuos que pertenecen a un mismo grupo, sino que intenta paliar la situación de injusticia que sufren quienes pertenecen a un determinado grupo (generalmente designado por el color de la piel, su origen étnico, el sexo, etc.) frente a quienes pertenecen a otro (Barrere, 2003, pág. 2).

Las normas del Derecho antidiscriminatorio tendrían dos funciones básicas, que realiza a través de dos actitudes o actuaciones distintas: por un lado, identificar las normas jurídicas discriminatorias en su contenido o resultados que correspondería a la actuación de los órganos jurisdiccionales, y por otro eliminar las normas discriminatorias que sería función de los poderes públicos ejecutivo o legislativo a través de la legislación.

Si se considera que el derecho a la igualdad ante la ley o igualdad formal se ha reconocido desde finales del siglo XVIII en la mayoría de los textos constitucionales hasta el presente, se puede comprender adecuadamente que la discriminación inversa o la acción afirmativa constituye una vía para sobrepasar los límites de aquella igualdad en favor de un tipo de igual materia, sustancial o real, que haga efectivos los postulados básicos del Estado social de derecho y de justicia, aunque sea a costa de la igualdad formal o en detrimento de la igualdad respecto a los grupos tradicionalmente más favorecidos en la sociedad.

Hasta qué punto la discriminación inversa puede ser contraria al derecho a la igualdad es tema de debate en la actualidad que se resume en dos preguntas básicas: “¿son justas las acciones positivas?, ¿las acciones positivas logran sus objetivos (es decir, son eficaces)?” (Carbonell, 2007, pág. 41). En todo caso se trata de una concepción que desborda los límites de la política para ingresar definitivamente en los textos constitucionales de las últimas décadas, como es el caso de la Constitución ecuatoriana de 2008.

2.7.1. Acción afirmativa y principio de igualdad en la Constitución de 2008

Responder las preguntas anteriores puede hacerse de dos maneras: como un análisis doctrinal del derecho a la igualdad y las razones válidas y justificadas que se puedan alegar para no aplicarlo en casos concretos por presunta discriminación, o como un estudio empírico en un contexto particular, partiendo de los principios y normas constitucionales y analizando casos concretos.

Este último es el camino que seguimos en lo que resta de la presente investigación, para lo cual se realiza un breve análisis de la acción afirmativa en relación con la igualdad ya estudiada en epígrafes anteriores, cuyos resultados serán contrastados en casos concretos de aplicación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición realizados en la UNACH, en el período 2015-2018.

Respecto a términos y conceptos, ya hemos dicho que utilizan en la doctrina de manera a veces indistinta las expresiones acción afirmativa, discriminación positiva o discriminación inversa; en el caso de la Constitución ecuatoriana se optó por la expresión acción afirmativa, que propone el tránsito de:

las medidas de acción afirmativa de carácter retributivas, compensatorias y temporales, a una conceptualización que se inserte en el sentido de lo público y de lo procomún del conocimiento y del aprendizaje como derechos humanos universales, esto es, que sean

redistributivas, de restitución integral de derechos y sostenibles en el tiempo para la superación de la discriminación estructural (Boza, 2018, pág. 173).

A la acción afirmativa el texto constitucional se refiere en tres ocasiones: en el artículo 11.2 se establece que el “Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.” Su inserción en ese artículo y numeral es importante por dos diferentes razones.

En primer lugar, porque es el mismo donde se encuentra la igualdad como principio que debe regir el ejercicio de todos los derechos, donde se prescribe concretamente que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Paradójicamente, la acción afirmativa como ya analizamos supone a postergación del principio de igualdad en favor de personas o grupos históricamente discriminados.

La segunda razón es que en ese mismo artículo 11, numeral 2, se establece la prohibición de discriminar por cualquiera de las causas previstas expresamente, o cualquier otra no expresada que tenga como finalidad o resultado menoscabar el goce o ejercicio efectivo de los derechos; una vez más, la acción afirmativa debe aplicarse como excepción a esa prohibición, pues en su acepción de discriminación inversa supone postergar los derechos de las personas de los grupos sociales tradicionalmente más favorecidos.

El artículo 65 del texto constitucional contiene una norma más específica respecto a la aplicación de la acción afirmativa, pues se refiere únicamente a la igualdad y paridad de género entre hombres y mujeres en el acceso a “los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos.”

Como lo tradicional es que sean los hombres quienes han tenido mejores oportunidades en ese punto, el Estado se obliga a adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres. Evidentemente ese artículo aplica cuando se trata de personas de sexo diferente que optan a un mismo cargo o dignidad, pero si se trata de personas del mismo sexo la acción afirmativa debería tomar en cuenta otras categorías como el origen étnico o las condiciones particulares de cada postulante, por ejemplo.

La última referencia a la acción afirmativa en el texto constitucional se encuentra en el artículo 203, y se refiere a las personas internadas en centros de privación de libertad, respecto a la cuales el Estado debe tomar medidas de acción afirmativa cuando se trate de personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria definidos en el Capítulo tercero.

2.8. Acción afirmativa y concursos de méritos y oposición en la UNACH

De lo previsto en la Constitución se puede deducir que los deberes del Estado respecto a los derechos fundamentales se pueden desarrollar a través de tres mecanismos distintos: desarrollo normativo, las políticas públicas y jurisprudencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.8 del texto constitucional.

En el caso del derecho a la igualdad y no discriminación, en la UNACH se ha avanzado en el desarrollo normativo de la acción afirmativa y en el diseño de políticas de inclusión de los sectores menos favorecidos históricamente, o que se encuentren en situación de vulnerabilidad o en los grupos de atención prioritaria identificados en la Constitución.

Para profundizar en ambos aspectos es preciso analizar brevemente el régimen jurídico aplicable en lo que se refiere a los concursos de méritos y oposición, relevante sólo para las personas sometidas a la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP- (Asamblea Nacional, 2010), y la Ley Orgánica de Educación Superior-LOES- (Asamblea Nacional, 2010) aplicable a los estudiantes y

docentes; en ambas disposiciones jurídicas se prevé la acción afirmativa como un principio que debe ser aplicado en los diversos procesos que se desarrollan en el sector público en general y en la educación superior en particular.

2.8.1. Régimen jurídico aplicable

En la UNACH convergen diferentes categorías de personas de acuerdo a la forma de ingreso, entre los que se encuentran docentes, servidores administrativos, trabajadores y estudiantes; los trabajadores están sometidos al régimen jurídico vigente en el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005), los servidores administrativos a la LOSEP y los estudiantes y docentes a la LOES.

Ahora bien, el concurso de oposición méritos para el ingreso a la UNACH solo se aplica en los casos de los servidores públicos, que incluye administrativos y docentes, aunque en relación a todos los demás se aplican la acción afirmativa como se verá más adelante; debe señalarse asimismo que el concurso de méritos y oposición tampoco se aplica a las autoridades electas, aunque sí se debe respetar la paridad de género en las candidaturas, como expresión de la acción afirmativa.

En este epígrafe interesa resaltar únicamente los aspectos legales de la LOSEP relativos a la acción afirmativa, para luego avanzar en el análisis de las normas y políticas públicas de la UNACH referentes al tema.

La LOSEP regula las relaciones laborales de las personas que laboran en el sector público en calidad de servidores públicos, de conformidad con lo previsto en sus artículos 3 y 4. En materia de acción afirmativa contiene dos tipos de disposiciones: la primera se refiere al ingreso al sector público que se hará mediante concurso de merecimientos y oposición como lo dispone su artículo 65, donde se deberán promover políticas afirmativas de inclusión a grupos de

atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación, tal como lo exige el artículo 5.

En todo el proceso deben observarse los principios de justicia, transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación; no obstante, ese principio de igualdad puede ser inaplicable cuando se trata de personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatoriano o montubio, héroes o heroínas, ex combatiente, ex migrante o migrante y en caso de autodefinición étnica, con respecto a las cuales se aplicarán acciones afirmativas, de conformidad con lo estipulado en el artículo 65.

Hasta aquí la LOSEP solo incluye la igualdad y no discriminación como principios que pueden ser aplicados en diversa medida por las autoridades competentes en el sector público; para asegurar su aplicación efectiva la ley establece un segundo tipo de normas en relación con la acción afirmativa.

Se trata de la norma prevista en el artículo 64 que exige a las instituciones del sector público deben contratar o nombran un mínimo determinado de personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas, que debe ser del 4% cuando tienen más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, a quienes deben garantizarle las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y medios necesarios para ello.

Para el resto de las personas o grupos beneficiarios de las acciones afirmativas la LOES solo dispone que debe aplicarse en todo proceso de concurso de mérito y oposición, de conformidad con las disposiciones dictadas al efecto por el Ministerio del Trabajo, en este caso el Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal (Ministerio del Trabajo, 2014), complementada la norma que regula el Procedimiento de Gestión de Selección de Personal por Concurso de Méritos y Oposición, según la Norma Técnica del Subsistema de Selección (Ministerio del Trabajo, 2015).

Con relación a los docentes, que también ingresan al sector público a través de concursos de oposición y méritos, la disposición aplicable es la LOES, en cuyo artículo 6 establece los derechos de los profesores y profesoras, investigadores e investigadores, entre los que se encuentra acceder a la carrera de profesor, investigador o cargo directivo sin discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo, y la posibilidad de beneficiarse con acciones afirmativas.

En el caso de la integración de los órganos colegiados el artículo 46 prevé que se tomen medidas de acción afirmativa para asegurar la participación paritaria de las mujeres y la participación de otros miembros de la comunidad académica, pertenecientes a población históricamente discriminada o excluida según corresponda.

Como puede apreciarse, las dos disposiciones jurídicas analizadas prevén la aplicación de las acciones afirmativas como un principio que debe permitir disminuir o eliminar progresivamente la discriminación histórica de que han sido objeto determinadas personas o grupos, y facilitar su acceso en igualdad de condiciones y sin discriminación al sector público y en especial a la educación superior como docente, investigador o directivo.

Para hacer efectivas esas políticas de acción afirmativa, en los concursos de mérito y oposición hay que atenerse a lo dispuesto en la Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, que en su artículo 31 establece una escala de puntos que se otorgan de acuerdo a los resultados de las pruebas que debe realizar el postulante (pruebas técnicas 60 puntos; pruebas psicométricas 25 puntos y entrevista 15 puntos).

El puntaje obtenido de ese proceso se llama “puntaje tentativo final”, y a él se agrega el “el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas y/o por mérito adicional se otorgue para conformar el puntaje final”, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la propia disposición jurídica. El mismo artículo establece la cantidad de puntos adicionales para diferentes categorías de personas: Héroe o heroína (4), Excombatiente (2), Ex migrante o migrante (2), Autodefinición étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio (2).

La acción afirmativa derivada de ese proceso se puede aplicar al postulante que, no estando en ninguna de las categorías anteriores, tiene bajo su dependencia una persona con discapacidad severa (75%), como son el cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, mismos que formarán parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

En términos prácticos, si dos postulantes tienen el mismo puntaje tentativo final, el puesto será otorgado a aquel de los dos que esté incluido en algunas de las categorías anteriores; lo mismo sucede si la diferencia es mínima y al adicionarse el puntaje por concepto de acción afirmativa el postulante beneficiado se sitúa por encima de los demás en el puntaje final.

2.8.2. Análisis del Reglamento de acción afirmativa de la UNACH

La UNACH tiene su propio reglamento para la aplicación de la acción afirmativa a los estudiantes, docentes, empleados y trabajadores. En la última década la institución ha tenido dos reglamentos sobre la materia: el Reglamento de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH, 2012) y el Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH, 2019); este último derogó al primero.

Los sujetos que se pueden beneficiar, sujetos activos, son identificados en el artículo 4: estudiantes, personal académico o administrativo de la UNACH, personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas o de alta complejidad, las personas privadas de libertad, y miembros de las comunidades, pueblos y nacionalidades, sin que por su condición sean excluidos o discriminados.

La acción afirmativa la define en el artículo 3 como el “trato inclusivo para favorecer a determinadas personas o grupos que tradicionalmente han estado en situación de desventaja o desigualdad, por razón étnica, religión, color de piel, sexo, ideologías, discapacidad, etcétera, a fin de reducir y buscar eliminar las desventajas y prácticas discriminatorias, permitiéndoles competir en igualdad de condiciones.”

Su aplicación tiene el objetivo de “posibilitar la igualdad y equidad en el acceso, permanencia, movilidad y egreso de los miembros de la comunidad universitaria según su ámbito dentro del sistema de educación superior”, tal como lo dispone el artículo 7.

La aplicación de políticas de acción afirmativa puede ser solicitada por cualquiera de los sujetos activos, y su finalidad puede ser una o varias acciones como el desarrollo de valores, el trato igualitario, la creación o adaptación de la infraestructura adecuada, la adaptación académica y administrativa, establecer condiciones para la igualdad y equidad de género, acceso igualitario a los servicios y solicitud de movilidad dentro de la IES o hacia otras distintas, todo ello previsto en el artículo 7 del Reglamento.

Ahora bien, con respecto a los concursos de oposición y mérito el Reglamento solo contiene dos normas: una en su artículo 8 referente al ingreso a la UNACH, que “en el caso de docentes y empleados se garantizará la igualdad de oportunidades a quienes participen en los procesos de selección de talento humano, para que no se los discrimine por alguna de las causas previstas en este instrumento.”

La segunda norma está en su artículo 11, y se refiere a la “obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, de manera progresiva con un mínimo del 4% del total de servidores, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.”

2.8.3. Concurso donde se aplicó la acción afirmativa para otorgar el nombramiento período 2015-2018

En el período analizado en la UNACH se han realizado varios concursos de méritos y oposición como puede apreciarse en una búsqueda simple en la página web institucional (UNACH, 2020), pero solo en uno de ellos se aplicó expresamente la acción afirmativa como vía para definir al ganador, dato que fue corroborado con la información aportada por la Dirección de Talento Humano de la UNACH y que consta como Anexo 2.

El último caso en que se aplicó la acción afirmativa de la manera prevista en el artículo 32 de la Resolución Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal fue en el año 2015 para adjudicar el cargo de Técnico de Servicios Ambientales para la Unidad de Riesgos Laborales, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.

A la convocatoria se postularon 116 personas con el puntaje siguiente:

Tabla 2. Datos del último concurso de méritos y oposición donde se aplicó el artículo 32 Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal

Fase del concurso	Postulantes
Postulantes totales	116
Pruebas técnicas	70
Total, aprobados	9
Mejores puntuados	5
Potenciales elegibles	4
Ganador	1

Fuente: Anexo 2.

Elaboración propia: Byron Paúl Llangari Andrade.

La persona que resultó ganadora en el concurso de méritos y oposición no estaba incluida en ninguna de las categorías beneficiarias de la acción afirmativa previstas en el artículo 31 del

Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal; no obstante, recibió el beneficio de la acción afirmativa por tener bajo su cuidado a una persona que sí los cumplía, en este caso una persona con discapacidad física.

Los puntos otorgados por esa circunstancia permitieron que el postulante fuera seleccionado de entre los elegibles, con lo que permitió a la UNACH cumplir con el mínimo de 4% previsto en el artículo 64 de la LOSEP y 11 del Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH, 2019).

Como se explicó anteriormente, el referido artículo de la LOSEP que las instituciones del sector público deben nombrar o contratar como mínimo un 4% de personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas; en ese por ciento se incluyen las personas que hayan recibido el beneficio de la acción afirmativa por tener un familiar a su cargo con discapacidad o enfermedades catastróficas, cuyo puntaje se determina de acuerdo a lo previsto en el artículo 32 del Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

Desde entonces, al haberse cumplido el mínimo exigido en la normativa aplicable del 4%, en los concursos de oposición y méritos realizados no se ha aplicado ese artículo del Acuerdo Ministerial, de acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano de la UNACH.

Debe señalarse además que como parte de esa política de acción afirmativa se han beneficiado un total de 25 servidores; de ellos 18 por padecer algún tipo de discapacidad, 6 por sustitución de persona con discapacidad y 2 la sustitución de persona con enfermedad catastrófica, el último de ellos en el año 2017.

Capítulo III

Marco metodológico

Por ser una rama de la Ciencias Sociales la metodología de la investigación jurídica es de enfoque cualitativo y se aplicarán los siguientes métodos de investigación:

3.1. Métodos

Inductivo. Este método será aplicado a realizar un análisis de manera particular para llegar a conclusiones generales, es decir se analizarán algunos casos que han intervenido en concursos y han accedido a trabajar en la UNACH.

Analítico. La aplicación de este método permitirá comprenderé y conocer algunos aspectos prácticos del tema central. Dado que se va buscar doctrina sobre las personas beneficiadas de las acciones afirmativas, las razones por las que benefician para ser parte de la planta de trabajadores de la Universidad.

Descriptivo. La aplicación de este método permitirá llegar a describir los derechos laborales esenciales que tienen trabajadores que han ganado concursos beneficiándose por la aplicación de acciones afirmativas en la ciudad de Riobamba periodo 2015-2018.

3.2. Tipo de investigación

La investigación se caracterizará por siguientes tipos:

Documental. En virtud de que las fuentes de investigación utilizadas fueron documentos de diversa naturaleza como obras de doctrina jurídica, artículos científicos y textos jurídicos relacionados con el problema investigativo, entre los cuales se encuentran la Constitución de la República del Ecuador.

Bibliográfica. Porque el marco teórico está constituido no solamente del análisis de las normas jurídicas, sino además de la conceptualización emanada de los tratadistas del Derecho, por tales motivos se accederán a fuentes bibliográficas que permitieron fundamentar el marco teórico.

Descriptiva. Permitió hacer una descripción del problema investigativo a través del estudio de la normativa aplicada a los concursos de oposición y mérito en la UNACH relativa a la acción afirmativa

De campo. Por cuanto la recolección de la información se realizó en la Dirección de Talento Humano de la UNACH a través de la utilización de instrumentos de la investigación que fueron diseñados y aplicados por el investigador.

Cualitativa. La investigación es de tipo cualitativa debido a que tiene como objetivo primordial la descripción de las cualidades y características del fenómeno que se va indagar.

3.3. Diseño de la investigación

La investigación se desarrollará dentro de un esquema de diseño no experimental, debido a las características y naturaleza que presenta, puesto que no se requiere de ninguna modificación ni alteración de sus variables, sin embargo, está sujeta y orientada a conclusiones.

3.4. Población y muestra

Tabla 3. Población y muestra a la que se aplicó la encuesta

Población	Total
Abogado de la UNACH	1
Director del Departamento de Talento Humano de la UNACH	1

Abogados egresados de la UNACH	8
Total	10

Fuente: población encuestada.
Elaboración propia: Byron Paúl Llangari Andrade.

Contabilizando el universo de la presente investigación da un total de 10 involucrados, motivo por el cual no es necesaria la aplicación de la fórmula para determinar una muestra porque la población es considerablemente pequeña (Hernández Sampieri, 2010, pág. 172).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para obtener la información referente al problema investigado se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

El **fichaje**. Mediante la técnica del fichaje se obtuvo información textual de la doctrina jurídica con relación al tema de investigación, con esta técnica se conceptualizaron correctamente los temas que se desarrollan en el trabajo.

La encuesta. Es una técnica de investigación que se emplea para conocer opiniones, criterios y comentarios de las personas que se encuentran involucradas en el proceso investigativo. El instrumento de investigación de esta técnica es el cuestionario que sirvió para la recopilación de información de las encuestas aplicadas a profesionales conocedores de la aplicación de la acción afirmativa en la UNACH.

3.6. Técnicas para el procedimiento y análisis de resultados

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizaron técnicas lógicas, como cuadros y gráficos estadísticos. En el caso de la interpretación de los datos estadísticos se realizó a través de la inducción, el análisis y la síntesis.

3.7. Recursos utilizados

En la investigación se emplearon los siguientes recursos:

Recursos humanos: investigador del proyecto Paúl Llangari Andrade.

Tutor del Proyecto: Dr. Dr. Patricio Hidalgo Morales

Recursos materiales:

- Útiles de oficina.
- Bibliografía.
- Copias.
- Impresiones.
- Anillados.
- Empastados.

Recursos tecnológicos:

- Computadora.
- Impresora a láser.
- Grabadora de Audio.
- Memoria flash, CDs.
- Internet.

Recursos económicos:

La investigación ha sido financiada en su totalidad por el investigador.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1 Resultados de la encuesta

Del 100% Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, aseveran el 100% SI conocer el principio constitucional igualdad ante la Ley.

Al consultarles a los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, SI conocen a qué se denomina acciones afirmativas en nuestra legislación, señalaron el 100% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH SI conocer.

Cuando se consultó a los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, SI ¿Conoce usted que una de las primeras acciones afirmativas en establecerse fue la creación de un comité para la igualdad de oportunidades en el empleo en Estados Unidos en 1961?, el 10% de Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH dijo que Si y el 90% de Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH dijo que NO.

Referente a la pregunta en la cual se les consulta ¿Conoce usted desde cuándo se aplican las acciones afirmativas en la República del Ecuador?, el 30% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, dijo SI conocer y el 70% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, manifestaron que NO.

Al continuar con la entrevista, ¿En los concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo se han beneficiado algunas personas por la aplicación de acciones afirmativas? el 90% Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, indican que SI, y un 10% Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH dijo que NO.

Al preguntar ¿Cuáles han sido las consecuencias de la aplicación de acciones afirmativas en la Universidad Nacional de Chimborazo en los concursos?, el 60% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, dijo que son BUENAS y en 40% señalo que son MALAS.

Del 100% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, en la pregunta ¿Cuáles han sido las consecuencias de la aplicación de acciones afirmativas en la Universidad Nacional de Chimborazo en los concursos? El 40% dijo que BUENAS y el 60 %, de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, dijeron MALAS.

Cuando se les consulto a los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, si la aplicación de acciones afirmativas en los concursos afecta al principio constitucional de igualdad ante la Ley en 30%senalo que SI y el 70% dijo que NO.

En referencia a la pregunta ¿Considera que debería seguirse manteniendo la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición?, el 90% de los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, dijo que SI y el 10% señaló que NO.

Los Abogados egresados y Abogado del Sindicatura de la UNACH, a la pregunta ¿Justificaría la aplicación de acciones afirmativas en el sector privado?, el 80% manifestaron que SI, mientras un 20% dijo que NO.

4.2. Discusión

Corresponde en este epígrafe discutir los resultados de la encuesta para contrastarlos con los obtenidos en el estudio doctrinal y normativo. Para ello, además de analizar los datos mencionados se exponen los principales elementos que permiten explicar desde el punto de vista teórico y legislativo las opiniones de los encuestados, quienes como se aclaró con anterioridad tienen en conocimiento de la aplicación de acciones afirmativas en la UNACH.

Pregunta No. 1. ¿Conoce a qué se refiere el principio constitucional igualdad ante la Ley?

En la respuesta a esta pregunta el 100% los encuestados respondieron afirmativamente acerca del contenido y alcance del principio de igualdad reconocido en la Constitución vigente; mismo que incluye la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, pero admite un trato desigual cuando se trata de personas o grupos históricamente discriminados o grupos de atención prioritaria donde un trato igual contribuiría a mantener la discriminación histórica.

En ese contexto el principio de igualdad formal ha de ceder ante la necesidad de otorgar un trato más favorable a las personas en desventaja social.

Pregunta No. 2. ¿Conoce a qué se denomina acciones afirmativas en nuestra legislación?

Como profesionales del Derecho o en la gestión de talento humano, el 100% de los encuestados respondió de manera positiva, pues la acción afirmativa como política pública inclusiva tiene jerarquía constitucional desde 2008 y es de obligatoria aplicación en el sector público, tanto en el acceso a los cargos de la Administración pública como en la investigación y la docencia universitaria que pertenecen a dicho sector.

Ese conocimiento es fundamental para responder el resto de las preguntas de la encuesta y poder ofrecer una visión general de su aplicación en los concursos de mérito y oposición en la UNACH.

Pregunta No. 3. ¿Conoce usted que una de las primeras acciones afirmativas en establecerse fue la creación de un comité para la igualdad de oportunidades en el empleo en Estados Unidos en 1961?

Esta pregunta se refiere al origen de la acción afirmativa, conocida también como discriminación positiva o discriminación inversa; se trata de una pregunta de carácter histórico para determinar la primera manifestación de acción afirmativa realizada en los Estados Unidos con la creación de un comité positivo destinado a fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo en Estados Unidos, que luego se extendió al resto de las relaciones sociales donde se manifestaba la discriminación, especialmente de carácter racial.

De los encuestados solo respondió el 10% no tener ese conocimiento en particular, mientras el 90% restante respondió afirmativamente, lo que permite apreciar un alto nivel de conocimiento sobre el tema desde el punto de vista histórico y actual.

Pregunta No. 4. ¿Conoce usted desde cuándo se aplican las acciones afirmativas en la República del Ecuador?

La pregunta, al igual que la anterior, tiene un sentido histórico que no siempre es dominado por las personas que no hayan realizado un estudio pormenorizado del tema. Al respecto el 30% de los encuestados respondió de manera afirmativa, mientras el restante 70% respondió no conocer el dato, aunque sí tienen conocimiento de la relación entre el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido de manera tradicional en el constitucionalismo ecuatoriano.

Pregunta No. 5. ¿En los concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo se han beneficiado algunas personas por la aplicación de acciones afirmativas?

Esta pregunta se refiere más concretamente a la aplicación de medidas de acción afirmativa en la UNACH, y especialmente en los concursos de oposición y méritos. De los encuestados el 90% respondió afirmativamente, pues consideran que sí se aplica ese tipo de medidas.

El restante 10% respondió que no se aplican, a pesar de que las disposiciones vigentes sobre el tema son de carácter mandatorio al alcanzar la UNACH el límite mínimo del 4% exigido en la ley, en el resto de los concursos no ha sido necesario aplicar criterios antidiscriminatorios para asignar los cargos sometidos a concurso de méritos y oposición.

Pregunta No. 6. ¿Cuáles han sido las consecuencias de la aplicación de acciones afirmativas en la Universidad Nacional de Chimborazo en los concursos?

Como se pudo apreciar en el análisis realizado en el epígrafe 1.7 en la UNACH se ha beneficiado un número relativamente pequeño con la aplicación de acciones afirmativas cuando se trata del acceso al empleo, estadística que contempla únicamente lo relativo a personas con discapacidad o enfermedad catastróficas propias o de personas a su cargo.

Esa información estadística al ser poco conocida por la comunidad universitaria seguramente explica que el 40% de los encuestados haya afirmado no conocer de personas que se hayan beneficiado de la aplicación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición, frente al 60% que afirma sí conocer del tema.

Pregunta No. 7. ¿Cuáles han sido las consecuencias de la aplicación de acciones afirmativas en la Universidad Nacional de Chimborazo en los concursos?

Esta pregunta se refiere a los resultados obtenidos de la aplicación de las acciones afirmativas en la UNACH en general, y en particular en los concursos de oposición y mérito. El 60% de los encuestados considera que las consecuencias han sido buenas, mientras el restante 40% considera que han sido malas.

Para interpretar las respuestas a esa pregunta hay que tener en cuenta que, así como las acciones afirmativas pueden beneficiar a determinadas personas, pueden resultar perjudiciales para otras

que con los mismos méritos y puntajes no accedan al cargo al que postula porque el aumento de puntos por acción afirmativa beneficia a otro postulante.

Dicho de otra manera, la aplicación de la acción afirmativa es buena mientras no me afecte en las posibilidades de acceder a un cargo cumpliendo con los mismos méritos que cualquiera persona beneficiaria de ese tipo de acciones.

Pregunta No. 8. ¿Considera usted que la aplicación de acciones afirmativas en los concursos afecta al principio constitucional de igualdad ante la Ley?

Esta pregunta se refiere a la opinión del encuestado acerca de la relación entre el principio de igualdad ante la ley y la acción afirmativa; para comprender la respuesta hay que considerar que la esencia de la acción afirmativa consiste en desaplicar el principio de igualdad ante la ley para beneficiar a una persona o grupo que pudiera ser perjudicado con una aplicación igualitaria de la ley.

Bajo ese presupuesto, el 30% de los encuestados considera que efectivamente la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de mérito y oposición afecta el principio de igualdad ante la ley; frente al 70% que considera que no existe tal afectación, pues en todo caso se trataría de una manifestación de la igualdad material prevista como principio en la ley, que es desarrollada en la legislación para evitar que la igualdad formal cree desigualdades reales.

Pregunta No. 9. ¿Considera que debería seguirse manteniendo la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición?

A esta pregunta acerca de la pertinencia de seguir aplicando las acciones afirmativas en los concursos de mérito y oposición, el 90% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras el 10% considera que debería eliminarse en el caso de tales concursos, por cuanto se otorgan puntos adicionales las personas con base a su pertenencia a un grupo o a circunstancias particulares

en detrimentos de otras que tienen méritos similares, pero no una condición de desventaja que les pueda favorecer.

Pregunta No. 10. ¿Justificaría la aplicación de acciones afirmativas en el sector privado?

A esta pregunta sobre la posible aplicación de acciones afirmativas en el sector privado el 80% de los encuestados respondió que sí deberían aplicarse, frente al 20% que consideró que debería limitarse al sector público como hasta ahora.

El argumento principal de quienes consideran que las acciones afirmativas deberían extenderse también al sector es que debería aplicarse el principio de igualdad y no discriminación en cualquier sector social, y la acción afirmativa es una garantía para alcanzar ese objetivo.

Los que consideran que no debería extenderse argumentan que eso afectaría la libertad de contratación en el sector privado, donde las relaciones laborales se rigen por criterios distintos a los del sector público.

Sin embargo, en ambos casos se reconoce que debe aplicarse estrictamente el principio de igualdad material y sancionarse cualquier tipo de discriminación de que puedan ser objeto las personas en cualquiera de los dos sectores, con independencia de que se apliquen o no políticas de acción afirmativa.

A partir de los resultados expuestos se puede afirmar que la hipótesis planteada al inicio del trabajo ha sido confirmada, pues si bien las acciones afirmativas aplicadas a los concursos de mérito y oposición en la UNACH benefician a las personas de los grupos de atención prioritaria y disminuyen las posibilidades de discriminación, pueden afectar los derechos de los postulantes que con iguales méritos no están incluidos en ninguna de las categorías que permiten aumentar el puntaje por acción afirmativa.

Conclusiones

1. La igualdad es uno de los pilares fundamentales en que se asienta el moderno Estado de Derecho social y de justicia, donde una de las obligaciones principales de los poderes públicos es garantizar el goce o ejercicio efectivo de los derechos fundamentales por todas las personas. La igualdad es una noción compleja que puede ser entendido como un valor, un principio o un derecho fundamental en dependencia de la perspectiva que se asuma para su análisis, pero en todo caso tiene como presupuesto que as personas no somos iguales por naturaleza y plantea como una exigencia moral y jurídica el que, a pesar de las diferencias de hecho, todas las personas sean consideradas y tratadas como si fueran iguales. Para corregir las desigualdades sociales se utilizan diferentes mecanismos que permiten tratar de manera igual a quienes se encuentran en circunstancias similares, y de manera diferenciada a quien están en circunstancias distintas.
2. En el ámbito jurídico la igualdad presupone tres exigencias distintas: la igualdad formal que postula que todos son iguales ante la ley, la igualdad material que permite establecer diferencias para asegurar la efectiva vigencia del principio en las relaciones sociales, y la prohibición de discriminación que impide establecer distinciones con base en criterios discriminatorios para limitar el goce de los derechos fundamentales. Para hacer efectivo el principio de igualdad material se utilizan diferentes mecanismos como la discriminación positiva, discriminación inversa o la acción afirmativa, todos encaminados a favorecer la igualdad real y dar iguales oportunidades a las personas o grupos históricamente discriminados o a las personas en situación de vulnerabilidad. Desde esa perspectiva, la acción afirmativa supone una postergación del principio de igualdad formal en favor de la igualdad material, lo cual puede tener consecuencias desfavorables para las personas que no pertenecen a los grupos beneficiarios de tales acciones.

3. La acción afirmativa tiene su desarrollo legislativo en diferentes disposiciones jurídicas; en nuestra investigación solo fue analizada la acción afirmativa con respecto a los concursos de mérito y oposición para acceder al sector público en calidad de servidor, donde el régimen jurídico vigente es la LOSEP que exige la aplicación de políticas de acción afirmativa para el ingreso a dicho sector, con base en un sistema de otorgamiento de puntos previsto en el Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, donde debe asegurarse la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todo el proceso, pero sí se establecen puntos adicionales para los postulantes que pertenezcan a grupos de atención prioritaria o a sectores históricamente discriminados, lo cual podría ser contrario al principio de igualdad en su sentido formal, al establecer diferencias con base en criterios distintos al mérito en sentido estricto.
4. Las instituciones públicas de la educación superior están sometidas al régimen previsto en la LOSEP y al de la LOES, y por tanto deben aplicar en los concursos de mérito y oposición las disposiciones mencionadas, así como incorporarlas a sus normativas internas en cada concurso de esa naturaleza que realicen para cubrir cargos vacantes. En el caso de la UNACH, objeto de estudio de la presente investigación, además de las normas generales mencionadas está vigente el Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, donde se establecen los principios generales, las políticas aplicables y el procedimiento a seguir en las acciones afirmativas, donde han de respetarse los principios constitucionales y legales vigentes en los concursos de oposición y mérito para acceder a los cargos que así lo exige la ley.
5. En el estudio documental realizado se pudo verificar que la última vez que se aplicaron los criterios previstos en el artículo 32 del Acuerdo Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal fue en el año 2015, donde se le asignó el cargo vacante a un postulante que cumplía con todos los requisitos de ley, y además fue

beneficiado con la aplicación de una acción afirmativa pues tenía a su cargo una persona con discapacidad. Desde esa fecha o se pudo verificar la aplicación de dicho artículo, pues aunque se han realizado varios concursos de mérito y oposición, no se ha invocado o aplicado esa norma específica. El argumento para ello es que la UNACH cumple con el 4% exigido por la LOES, y por tanto no es obligatoria su aplicación estricta. Ello no significa que no se apliquen políticas de acción afirmativa en todos los ámbitos de la UNACH, sino que en los concursos de méritos y oposición, si bien se tienen en cuenta los criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación, desde el 2015 no se han sumado puntos a los postulantes por acción afirmativa.

6. En la encuesta aplicada se pudo constatar a través del criterio de los expertos consultados, quienes tienen actualmente o tuvieron en tiempos recientes experiencia directa en el tema de la aplicación de la acción afirmativa en los concursos de mérito y oposición en la UNACH, que los mismos tienen un amplio conocimiento de la regulación constitucional del principio de igualdad, de las acciones afirmativas y de su aplicación en los referidos concursos; asimismo manifiestan un bajo conocimiento de su aplicación en la UNACH y de personas que se hayan beneficiado; el 40% considera que su aplicación a los concursos de oposición y méritos son negativas, porque afecta el derecho a la igualdad de las personas con iguales méritos pero sin pertenecer a grupos beneficiarios de la acción afirmativa. No obstante, las posibles afectaciones, el 90% considera que deben mantenerse las acciones afirmativas en los concursos de mérito y oposición e incluso extenderse al sector privado en opinión del 80%, bajo el argumento de que necesario aplicar el principio de igualdad y no discriminación en todos los sectores de la sociedad, sobre todo en el acceso al empleo donde se originó ese tipo de acción antidiscriminatoria.

Recomendaciones

1. A las autoridades encargadas de organizar y desarrollar los concursos de méritos y oposición en la UNACH, se les recomienda profundizar en el conocimiento teórico y la aplicación práctica de las acciones afirmativas con vistas a mejorar los procesos mencionados y asegura la efectiva vigencia del derecho a la igualdad, reconocido tanto en los instrumentos internacionales como en la Constitución ecuatoriana de 2008.
2. A las mismas autoridades mencionadas en la recomendación anterior, se les sugiere de igual manera profundizar en los conocimientos teóricos y la aplicación práctica de las diferentes formas en que puede ser entendida la igualdad: como valor, como principio y como derecho subjetivo, así como en la identificación de las posibles formas de discriminación explícitas o implícitas que puedan afectar la aplicación de las políticas de acción afirmativa en los concursos de mérito y oposición.
3. Al Honorable Consejo Universitario de la UNACH, que en una futura reforma al Reglamento General de Aplicación de Acciones Afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo se incluyan disposiciones adicionales relacionadas con la aplicación de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición, pues en la actualidad solo dos artículos contienen normas expresas al respecto y en lo fundamental repiten el contenido de las disposiciones jurídicas generables aplicables al tema, sin que se advierta en ese punto una posición institucional particular con relación a la aplicación de las acciones afirmativas que se ajuste a la realidad de la UNACH.

4. Al Honorable Consejo Universitario de la UNACH, darle una mayor difusión a las acciones afirmativas que aplica y a las políticas diseñadas para ello, con el propósito de que se conozca su accionar en ese campo ya que en el reglamento solo se contemplan aquellas que se aplican respecto a los estudiantes.
5. A los estudiantes y docentes de la Carrera de Derecho de la UNACH, continuar profundizando en el estudio de las acciones afirmativas través de investigaciones doctrinales, legislativas y de campo para determinar el sentido y alcance de estas acciones y su impacto en la comunidad universitaria.
6. A los abogados prestar sus servicios legales de calidad y eficaz sobre las acciones afirmativas de todos los ciudadanos, que participen en un concurso de méritos y oposición para el ingreso a una institución pública pues de esta manera no permitiremos que solo sea letra muerta en nuestra actual constitución

Referencias bibliográficas

- Altamirano, G. (2017). *Los derechos humanos de cuarta generación. Un acercamiento*. México: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Amores, B. (2012). Mujeres en el ejercicio práctico del poder. *Ágora Política*, 16-20.
- Ansuátegui, J. (2006). La relación entre los derechos fundamentales y el Estado de Derecho: dimensiones y consecuencias. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 187-204.
- Arrau, F. (2005). Discriminación punible. Derecho comparado: Alemania, Argentina, Brasil, España, Francia y México. *DEPESEX*, 1-40.
- Asamblea Constituyente . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial de 20 de octubre .
- Asamblea Nacional. (1878). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (1884). *Constitución Política*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (1897). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (1929). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Cancillería del Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Registro Oficial de 12 de octubre.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Registro Oficial de 6 de octubre.

- Bailón, J. (2019). Derechos humanos, generaciones de derechos,. *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, 103-128.
- Barrere. (2003). Problemas del Derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 1-26.
- Bayefsky, A. (1990). El principio de Igualdad o no discriminación en l Derecho internacional. *Human Rights Law Journal*, 1-34.
- Begné, P. (2011). Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia Jurídica, Universidad de Guanajuato*, 11-16.
- Bidart, G. (2004). *Compendio de derecho constitucional*. Buenos Aires: Ediar.
- Boza, V. (2018). El principio constitucional de justicia e igualdad real y la acción afirmativa. *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 169-200.
- Calvo, N. (2011). Aplicación del principio de progresividad en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Memorando de Derecho*, 63-81.
- Carbonell, M. (2007). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? In M. Carbonell, & J. Rodríguez, *Discriminación, igualdad y diferencia política* (pp. 13-55). México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Cárdenas, J. (2009). *Introducción al estudio del Derecho*. México: Nostra Ediciones.
- Chávez, K. (2016). *Acciones Afirmativas y su procedimiento de aplicación en los Concursos de Méritos y Oposición a la Función Judicial-2015*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

- CIDH. (2019). *Igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. Washington: Comisión Interamericana de Derechos.
- CNDH. (2018). *El derecho a la no discriminación*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Congreso Constituyente. (1830). *Constitución del Estado del Ecuador*. Riobamba: Congreso Constituyente.
- Congreso Constituyente. (1835). *Constitución de la República del Ecuador*. Ambato: Congreso Constituyente.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo Codificación*. Quito: Registro Oficial de 16 de diciembre.
- Cossio, C. (1956). Los valores jurídicos. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 27-91.
- Costales, M. (2017). *La discriminación positiva y la acción afirmativa como mecanismos de igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral del sector público ecuatoriano: una mirada a partir de 2008*. Quito: Universidad de las Américas.
- Echeverría, J. (2002). Axiología y ontología: los valores de la ciencia como funciones no saturadas. *Argumentos de Razón Técnica*, 21-37.
- ESPREDI. (2017). *Nociones Fundamentales sobre la Discriminación*. Tegucigalpa: CEDOH.
- Figuroa, R. (2009). Justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Discusión teórica. *Revista Chilena de Derecho*, 587-620.
- Grijalva, A. (2008). La Corte Constitucional y el fortalecimiento de las garantías. In F. Muñoz, *Análisis de la nueva Constitución* (pp. 119-135). Quito: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.

- Grijalva, A. (2011). *Constitucionalismo en Ecuador*. Quito: Corte.
- Harnecker, M. (1972). Clases sociales y lucha de clases. In CLACSO, *Lucha de clases* (pp. 1-43). Santiago de Chile: Editora Nacional Quimantú.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw-Hill.
- Íñiguez, A. (2014). La noción de “categoría sospechosa” y el derecho a la igualdad ante la ley en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 495-516.
- Jiménez-Cano, R. (2000). Sobre los principios generales del Derecho. Especial consideración en derecho español. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 1-18.
- Ku, L. (2016). Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral: Una Respuesta a la Necesidad de Tutela de las Minorías en Democracia . *Derecho y Sociedad*, 184-195.
- León, C. (2010). *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos*. Monterrey: Tecnológico de Monterrey.
- Lopera, G. (2004). Los derechos fundamentales como mandatos de optimización. *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 211-243.
- Manosalvas, M. (2014). Buen vivir o sumak kawsay. En busca de nuevos referenciales para la acción pública en Ecuador. *conos. Revista de Ciencias Sociales*, 101-121.
- Medina, D. (2007). Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores. *Ciencia y Sociedad*, 364-420.
- Melero, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega*, 73-83.

- Ministerio del Trabajo. (2014). *Ministerial No. 222 de 2014, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal*. Quito: Registro Oficial de 26 de noviembre.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Procedimiento de Gestión de Selección de Personal por Concurso de Méritos y Oposición, según la Norma Técnica del Subsistema de Selección*. Quito: MDT.
- Monteros, B. (2015). *Las acciones afirmativas utilizadas en el ingreso a la Función judicial vulneran el derecho a la no discriminación, consagrado en la Constitución del Ecuador y en los instrumentos internacionales de derechos humanos*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: ONU.
- ONU. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Nueva York: ONU.
- ONU. (1966). *Pacto de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York: ONU.
- ONU. (1966). *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: ONU.
- Ovalle, J. (2016). Derechos humanos y garantías constitucionales. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 149-177.
- Pérez-Luño, A. (2010). *El proceso de positivización de los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Rabossi, E. (1997-1998). Las generaciones de derechos humanos: la teoría y el cliché. *Lecciones y Ensayos*, 41-51.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Recasens, L. (1979). *Introducción al estudio del derecho*. México: Porrúa.
- Reyes, L. (2012). *Introducción al estudio del Derecho*. México: Red Tercer Milenio.

- Riofrío, J. (2014). La cuarta ola de derechos humanos: los derechos digitales . *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 15-45.
- Robles, G. (2018). El “Derecho” como objeto de la justicia (Breve comentario al artículo 1 de la quaestio 57 de la Secunda Secundae de la Summa Theologiae, de Santo Tomás de Aquino: “Utrum ius sit obiectum iustitiae”). *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, 51-64.
- Rodríguez, M. (2009). Protección, reconocimiento y eficacia de los derechos fundamentales en las constituciones locales. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, 217-234.
- Ruiz, A. (1996). La discriminación inversa y el caso Kalanke. *Doxa*, 123-140.
- Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Clío América*, 152-164.
- Suárez, J. (2016). El fundamento de los principios jurídicos: una cuestión problemática. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 51-61.
- Tale, C. (2011). Moral y Derecho positivo (comparación y relaciones). *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 61-109.
- Treacy, G. (2011). Categorías sospechosas y control de constitucionalidad. *Lecciones y Ensayos*, 181-216.
- UNACH. (2012). *Reglamento de aplicación de acciones afirmativas de la Universidad*. Riobamba: UNACH.
- UNACH. (2019). *Reglamento General de aplicación de acciones afirmativas de la Universidad Nacional de Chimborazo*. Riobamba: UNACH.

- UNACH. (2020, julio 3). *www.unach.edu.ec*. From <https://www.unach.edu.ec/oferta-laboral-ele/>
- Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos*, 181-213.
- Valadés, D. (2002). La no aplicación de normas y el Estado de Derecho. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 291-291.
- Valadés, D. (2011). La garantía política como principio constitucional. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1259-1291.
- Varios. (2005). *Diccionario Jurídico Mexicano, tomo iv*. México: Porrúa.
- Vasak, K. (1977). La larga lucha por los derechos humanos. *Correo de la UNESCO*, 41-60.
- Velasco, J. (2007). Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia. *Daimon. Revista de Filosofía*.
- Villavicencio, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *HYBRIS. Revista de Filosofía*, 43-74.
- Ziliani, E. (2011). La acción afirmativa en el derecho norteamericano. *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja"*, 70-78.

Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada los informantes clave

Tema: “LAS ACCIONES AFIRMATIVAS Y LAS CONSECUENCIAS DE APLICACIÓN EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN EN LA UNACH PERIODO 2015 – 2018”

Autor: Diego Paúl Llangari Andrade

Objetivo: Consultar mediante la presente encuesta a la población involucrada en la investigación. Favor leer detenidamente las preguntas y responder.

1. ¿Conoce a qué se refiere el principio constitucional igualdad ante la Ley?
2. ¿Conoce a qué se denomina acciones afirmativas?
3. ¿Conoce usted que una de las primeras acciones afirmativas en establecerse fue la creación de un comité para la igualdad de oportunidades en el empleo en Estados Unidos en 1961?
4. ¿Conoce usted desde cuando se aplican las acciones afirmativas en la República del Ecuador?
5. ¿En la Universidad Nacional de Chimborazo, en los concursos de méritos y oposición, se aplican las acciones afirmativas?
6. ¿En los concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo se han beneficiado algunas personas por la aplicación de acciones afirmativas?
7. ¿Cuáles han sido las consecuencias de la aplicación de acciones afirmativas en la Universidad Nacional de Chimborazo en los concursos?
8. ¿Considera usted que la aplicación de acciones afirmativas en los concursos afecta al principio constitucional de "igualdad ante la Ley"?
9. ¿Considera que debería seguirse manteniendo la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición?

10. ¿Justificaría la aplicación de acciones afirmativas en el sector privado?

Gracias su colaboración

Anexo 2. Informe de aplicación de acción afirmativa, UNACH 2015

INFORME

Con fecha 10 de septiembre del 2019, se presentó el oficio al señor Rector Nicolay Samaniego solicitando en lo principal, fotocopiar la información pertinente sobre las personas beneficiarias de las Acciones Afirmativas durante el periodo que se detalla a continuación una vez aprobado el Perfil del Proyecto de Investigación “LAS ACCIONES AFIRMATIVAS Y LAS CONSECUENCIAS DE APLICACIÓN EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN EN LA UNACH PERIODO 2015-2018”.

Con fecha 25 de septiembre de 2019, el Procurador de la UNACH mediante oficio No 873-P-UNACH-2019, en su informe acerca de la petición establece “ Por lo que solicita a la institución le sea autorizado que a través de la Dirección de Administración de Talento Humano pueda tener acceso a la información pertinente, entendiendo como tal la reproducción física de los documentos relacionados a la aplicación de acciones afirmativas, en este contexto teniendo como sustento el alcance del principio de publicidad de la información pública y toda vez que la ejecución misma de los concursos de merecimientos y oposición tiene la característica de ser públicos, dicha información se encuentra inmersa bajo las condiciones de acceso que fomenta la ley invocada.

Con fecha 01 de octubre de 2019, el Secretario General, mediante oficio No. 1068-SG-UNACH-2019 establece “La disposición del Sr. Rector, para solicitarle que se sirva aclarar y explicar con exactitud qué información y las clases de acciones afirmativas solicita”

Con fecha 03 de octubre mediante oficio de contestación al oficio No. 1068-SG-UNACH-2019, se sirva autorizar el informe en el cual conste el porcentaje anual de las personas beneficiarias de los

concursos de méritos y oposición del año 2015-2018, y con respecto a las clases de acciones afirmativas las establecidas en la LOSEP respecto de las personas beneficiarias

Con fecha 18 de octubre del 2019, el señor Secretario General remite al señor Director de Talento Humano, el oficio No. 1117-SG-UNACH-2019 “a fin de que en el marco legal determinado por la LOTAIP, se sirva atender el pedido de la información.

Que en el oficio No. 01373-DATH-UNACH-2015, con fecha 24 de junio de 2015 emitido por el Ing. Carlo Coloma Director de Talento Humano Dirigido la Dra. María Angélica Barba M Mgs, Rectora de la UNACH, “me permito entregar a usted los informes técnicos de los concurso de Méritos y Oposición de la segunda convocatoria de Méritos y Oposición de la segunda convocatoria para llenar las vacantes de personal administrativo de la universidad, siendo así:

CARGO	DEPENDENCIA
ANALISTA DE CONTABILIDAD I	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
ANALISTA DE CONTABILIDAD II	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
MEDICO	DEPARTAMENTO MEDICO Y ODONTOLÓGICO
SECRETARIA (O)	ADMINISTRACIÓN CENTRAL
LABORATORISTA DE QUÍMICA Y BIOLOGÍA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

LABORATORISTA CLÍNICO E HISTOPATOLÓGICO	DEPARTAMENTO MEDICO Y ODONTOLÓGICO
ANALISTA DE INVESTIGACIÓN	INSTITUTO DE CIENCIA, INVESTIGACIÓN TECNOLOGÍAS Y SABERES
LABORATORISTA DE FÍSICA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS
MEDICO OCUPACIONAL	UNIDAD DE RIESGOS LABORALES, SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL
TÉCNICO EN SERVICIOS AMBIENTALES	UNIDAD DE RIESGOS LABORALES, SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL
ANALISTA DE RECURSO HUMANO	DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Que en el oficio No. 00473-UNACH-SG-2015, con fecha 26 de junio de 2015 emitido por la, Dra. María Angélica Barba M Mgs. Rectora de la UNACH. Dirigido al Director de Talento Humano, “Con fundamento en lo determinado por los Artículos 16; 65; 66; 67 de la Ley Orgánica del

Servicio Público y en el reporte emitido por usted, contenido en oficio 01373-DATH-UNACH-2015, autorizo para que proceda con el trámite que corresponda, respecto de los Informes Técnicos de los Concursos de Méritos y Oposición de la segunda convocatoria para llenar las vacantes existentes de Personal Administrativo Institucional”.

RESUMEN DEL CONCURSO

Se postularon 116 personas a fin de ocupar esta vacante, los mismos que fueron verificados del Mérito

En el proceso de Apelación 4 personas fueron verificados en el Mérito

En las pruebas Técnicas y Psiquiátricas 70 personas postulantes

En la Apelación de las pruebas técnicas 2 postulantes

Pasaron 9 personas postulantes de las cuales 5 mejores puntuados y 4 potenciales elegibles

Puntaje Final 5 postulantes

Ganador solo 1 postulante

Que en el INFORME TÉCNICO N. 018, Concurso de Mérito y Oposición, Cargo Técnico de Servicios Ambientales

Antecedentes:

La Universidad Nacional de Chimborazo, respondiendo a las necesidades institucionales procede con el lanzamiento del Concurso de Méritos y Oposición a nivel nacional, generándose una vacante a ser llenada, la cual es puesta a consideración del público en general, a través de la convocatoria realizada por medio del portal: www.socioempleo.gob.ec publicado en la página web institucional y en cartelera institucionales

La convocatoria se realizó para el siguiente cargo: TÉCNICO DE SERVICIOS AMBIENTALES PARA LA UNIDAD DE RIESGOS LABORALES, SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

En cumplimiento de los arts. 10 y 11 de la norma sustitutiva del subsistema de reclutamiento y selección de personal, publicada en el registro oficial N.-702 del 06 de noviembre del 2014 contenida en el Acuerdo N.- MRL.2014-0222, se procedió con la conformación de los respectivos tribunales de méritos y oposición así como también de apelaciones para llevar a cabo los procesos técnicos legales que la norma vigente determina, quienes tuvieron la función de calificar a los postulantes en cada etapa del concurso de méritos y oposición

SEGUNDO BASE LEGAL

En el art 54 de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.- Establece que el Sistema Integrado de desarrollo del talento humano del Servicio Publico estar conformado, entre otros por el Subsistema de Reclutamiento y Selección de personal.

El artículo 65 de la LOSEP el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna, respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicaran acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementara normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidara los procesos de selección de personal.

En la norma técnica del Subsistema de Reclusiones y selección de personal establece que:

Artículo 35.- Una vez que el administrador del concurso registre el Puntaje Final, la plataforma tecnológica automáticamente enviará un correo electrónico a los cinco mejores puntuados solicitando la presentación de los documentos de sustento de la información consignada en la “Hoja de Vida”, incluidos los que justifiquen la acción afirmativa y/o merito adicional, en un término mínimo de (2) días dentro de esta etapa. No será necesaria la presentación de copias notariadas. Puede receptarse la documentación escaneada a la dirección del correo electrónico institucional registrado en la plataforma tecnológica.

Artículo 36.- El Tribunal de Méritos y Oposición emite el “Acta Final” que contiene los puntajes finales alcanzados, en la misma se declara ganadora o ganador del concurso a la o el postulante que haya obtenido el mayor puntaje final y declarando además, como elegibles a todas las y los postulantes que cumplan con lo determinado en el artículo de la presente norma

TERCERO: NOMINA DE LOS MEJORES PUNTUADOS PARA CARGO

N o	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	PARTID A INDIVID UAL	GRUPO OCASION AL	PUNT AJE FINAL	SITUACI ÓN
--------	------------------------	--------	-------------------------------	------------------------	----------------------	---------------

1	VALLE MAYORGA CARLOS ALFREDO	18025526 93	1065	SERVIDO R PUBLICO 4	83.18	GANAD OR
---	---------------------------------------	----------------	------	------------------------------	-------	-------------

NOMINA DE POSTULANTES QUE CONFORMAN EL BANCO DE ELEGIBLES
INMEDIATOS

No	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	PUNTAJE FINAL	SITUACIÓN
1	DELEY ZARTE ÁNGEL ROBERTO	060169176 9	86.92	Elegible Inmediato
2	PAREDES CASTELO JOSÉ MIGUEL	060323355 2	86.75	Elegible Inmediato
3	PATIÑO VIDAL CRISTIAN JAVIER	100396715 3	74.57	Elegible Inmediato
4	COELLO AVALOS ALBERTO SAÚL	060302859 8	72.63	Elegible Inmediato

NOMINA DE POSTULANTES QUE CONFORMAN EL BANCO DE POTENCIALES
ELEGIBLES

N o	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDUL A	PUNTA JE	PUNTAJE PRUEBAS	SITUACIÓN
--------	---------------------------	------------	-------------	--------------------	-----------

			PRUEB AS TÉCNIC AS	SOCOMÉT RICAS	
1	HUILCA ALVAREZ WILON ALEJANDRO	0603105 420	72.00	69.60	Potencial Elegible
2	SANCHEZ GUERRERO DANIEL OSWALDO	1803236 270	72.00	75.92	Potencial Elegible
3	VALLEJO LLERENA ANDRES MIGUEL	0603385 386	80.00	47.95	Potencial Elegible
4	ZAMBRANO QUIGUIRI EDISON MARCELO	0602916 637	76.00	57.60	Potencial Elegible

Artículo 37.- Una vez presentados los requisitos establecidos en el artículo anterior, la máxima autoridad o su delegado, emitirá el nombramiento provisional de prueba de conformidad con lo establecido en el numeral b. 5) del artículo 17 de la LOSEP, que dice:

Clases de Nombramiento.- para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser
b.5) **De Prueba.-** otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superando el cual, o en caso de no haberse

practicado, se otorgara el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto.

CUARTO CONCLUSIONES

Es preciso indicar que para el cargo de Técnico de Servicios Ambientales, en la segunda convocatoria existió 1 vacante a ser ocupada, la misma que ha sido llenada en base el Art.32 literal b), inciso segundo que dice textualmente: Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de estas, “Así mismo, esta disposición será aplicable para las y los postulantes sustitutos de personas con discapacidad severa (75% o enfermedad catastrófica, siendo aquellos que tengan bajo su cuidado dentro de su núcleo familiar a una persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, entiéndase al conyugue o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano, o hermana, hijo o hija, mismo que formaran parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el Artículo 64 de la LOSEP.

Así mismo queda un banco de elegibles inmediatos y de potenciales elegibles, según lo estipulado en el **Art. 6 “La elegibilidad durara dos años, contados desde la declaratoria de ganador de concurso”**

Por lo expuesto y conforme lo constante en la documentación de el o los postulantes, se emite el presente Informe Técnico, mismo que se pone a consideración de la máxima autoridad para los fines legales pertinentes emitido por el DIRECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNACH

Análisis de la Hoja de Vida de participante ganador

CEDULA DE CIUDADANÍA: 1802552693

NOMBRES: VALLE MAYORGA CARLOS ALFREDO

INSTRUCCIÓN FORMAL:

PRIMARIA: EDUCACIÓN BÁSICA (6 Años)

SECUNDARIA: I.T.S BOLÍVAR (5 Años)

TERCER NIVEL: INGENIERO EN BIOTECNOLOGÍA AMBIENTAL ESCUELA SUPERIOR

POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO (5 Años)

EXPERIENCIA:

TÉCNICO ESPECIALISTA EN REGISTRO SANITARIOS Y BPM7/MIPRO

Ofrecer asistencia técnica, en herramientas de gestión

TÉCNICO AMBIENTAL CONSULTORÍA PRIVADA

TÉCNICO DE CAMPO, SOCIALIZACIONES Y EVALUACIONES AMBIENTALES, CUMPLIENDO DE LA LEGISLACIÓN AMBIENTAL, LEY DE AGUAS, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE EMPRESAS PRIVADAS, LEVANTAMIENTO DE LÍNEA BASE, VALORACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES Y DECLARATORIAS DE IMPACTO AMBIENTAL

TÉCNICO AMBIENTAL/ MAE

REVISIÓN DE TÉRMINOS DE REFERENCIA, CERTIFICADOS DE INSERCIÓN, ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL, CONTROL GASOLINERAS

TÉCNICO AMBIENTAL/TALLERES ALVAR

ASESORAMIENTO EN TEMAS DE CUMPLIMIENTO DE LEGISLACIÓN, BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURACIÓN, SEÑALÉTICA SEGÚN NORMAS INEN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS AMBIENTALES

ACCIONES AFIRMATIVAS

Nota- Las Acciones Afirmativas se sumara, únicamente, aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos y siempre que hubieren obtenido la calificación mínima del setenta por ciento (70%) en el puntaje de evaluación

DISCAPACIDAD: (NO)

ENFERMEDAD CATASTRÓFICA: (NO)

A CARGO DE FAMILIAR CON DISCAPACIDAD: (SI) TIPO: FÍSICA

A CARGO DE FAMILIAR CON ENFERMEDAD: (NO)

MIGRANTE EX SERVIDOR PÚBLICO: (NO)

RESIDENTE PROVINCIA DE GALÁPAGOS: (NO)

Observación:

REPUBLICA DEL ECUADOR, CONSEJO DE DISCAPACIDADES CONADIS, Carnet de Discapacidades CI: 1754949574, VALLE PALACIOS AXEL ALEJANDRO, CARNE No. 1754949574, DISCAPACIDAD FÍSICA, PORCENTAJE 86%